

CONSTRUIRE ENSEMBLE NOTRE ENVIRONNEMENT



RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE 2011





CONSTRUIRE ENSEMBLE NOTRE ENVIRONNEMENT

Sommaire

- 02 Message de Pierre-André de Chalendar
- 04 Nos lignes directrices
- 05 Nos textes fondateurs
- 06 Saint-Gobain aujourd'hui
- 08 Saint-Gobain en quelques chiffres
- 10 Gouvernance
- 10 Une organisation matricielle
- 12 Parties prenantes

19 SAINT-GOBAIN, FOURNISSEUR DE SOLUTIONS

- 20 Pour le développement économique des clients
- 24 Pour l'amélioration de l'environnement
- 28 Pour le confort et le bien-être des utilisateurs

31 SAINT-GOBAIN, PROFESSIONNEL DANS SES MÉTIERS

- 32 Un acteur multirégional
- 34 Notre politique et nos objectifs Environnement, Hygiène industrielle et Sécurité
- 52 Notre politique de ressources humaines

69 SAINT-GOBAIN, ACTEUR DANS LA SOCIÉTÉ

- 70 Exemplarité des pratiques et des comportements
- 76 Développement économique local
- 78 Sensibilisation des parties prenantes
- 80 Développement des communautés locales

85 MÉTHODOLOGIE ET INDICATEURS

- 86 Méthodologie
- 90 Rapport d'examen des Commissaires aux comptes
- 92 Tableaux récapitulatifs EHS
- 94 Indicateurs sociaux
- 96 Autres indicateurs
- 98 Synthèse des indicateurs
- 101 Tableaux de correspondance GRI
- 106 Communication de progrès (Pacte Mondial des Nations Unies)

✓ Indicateurs ayant fait l'objet d'une vérification par les Commissaires aux comptes en 2011. Leur rapport d'assurance pour l'exercice 2011 figure en pages 90 et 91 de ce document.



L'ambition de Saint-Gobain est d'être chaque jour davantage la référence de l'habitat durable. Pour y parvenir, le Groupe développe des solutions innovantes pour construire et rénover des bâtiments énergétiquement efficaces, confortables, sains et esthétiques, tout en préservant les ressources naturelles.

Nous inventons, produisons et distribuons les matériaux de l'habitat du futur. Dès aujourd'hui, nous facilitons la construction de bâtiments qui consomment peu ou pas d'énergie, et dont l'impact environnemental est réduit au minimum. Nous savons réaliser des bâtiments qui produisent plus d'énergie qu'ils n'en consomment. Ce sont des réalisations esthétiques et confortables, mais encore trop peu nombreuses. Bientôt, ces bâtiments se généraliseront et deviendront la norme, plutôt que l'exception.

Dans ce mouvement, Saint-Gobain a un rôle unique à jouer. Nos équipes de recherche et développement sont mobilisées pour concevoir les matériaux les plus performants. Nos forces commerciales et industrielles, en contact avec nos clients et avec les architectes, développent des solutions globales, associant produits et services, pour apporter toujours plus de valeur ajoutée et pour rendre l'habitat du futur accessible très rapidement au plus grand nombre.

Moteur de croissance

Cette évolution de l'habitat constitue, pour Saint-Gobain, un formidable moteur de croissance. Dans les pays développés, la demande est portée par le renforcement des exigences réglementaires, notamment de performance énergétique.

Dans les pays à forte croissance, les besoins de logements et d'infrastructures sont immenses, en raison d'une urbanisation massive et d'une démographie en pleine expansion.

Pour servir ces marchés, nous nous appuyons sur un modèle éprouvé, qui repose sur la complémentarité de nos activités.

- Le Pôle Distribution Bâtiment nous apporte une connaissance intime des marchés et une grande proximité avec nos clients.
- Le Pôle Matériaux Innovants constitue la locomotive de l'innovation du Groupe : avec son large portefeuille de matériaux et de technologies, il apporte, dans différents secteurs, des solutions nouvelles qui pourront être utilisées dans l'habitat de demain.
- Le Pôle Produits pour la Construction regroupe des leaders mondiaux et une expertise unique, notamment en matière d'efficacité énergétique. Il nous permet de développer, sur le plan mondial, des solutions adaptées à tous les besoins de la construction, pour améliorer le confort et pour rendre les bâtiments moins consommateurs d'énergie.

Par ailleurs, le Pôle Conditionnement, Verallia, est un leader mondial de l'emballage en verre pour l'agroalimentaire, qui participe dans son domaine à la politique de développement durable du Groupe.

Pour mettre en œuvre notre stratégie, nous nous appuyons sur la notoriété de nos marques. À celles-ci s'ajoute désormais, de manière plus systématique, le nom de Saint-Gobain.

MESSAGE

DE PIERRE-ANDRÉ DE CHALENDAR

Cet endossement permettra de faire apparaître de manière plus explicite l'ampleur et la cohérence de notre effort en faveur de l'habitat durable.

Au fondement de notre culture

L'engagement de Saint-Gobain dans le développement durable s'inscrit dans le cadre des valeurs historiques du Groupe.

Saint-Gobain est une entreprise tricentenaire qui s'est développée dans le respect des personnes et de leur environnement. Des valeurs intangibles forment le socle de notre culture et guident chacun d'entre nous au quotidien. Elles sont formalisées dans les Principes de Comportement et d'Action, dont nous assurons l'application avec détermination. J'en suis le garant, avec le Conseil d'administration.

Appartenir à Saint-Gobain, c'est faire preuve de professionnalisme et permettre à chacun de développer ses compétences. C'est tenir compte, dans chacune de ses décisions et de ses actions, de l'impact sur l'économie, l'environnement et la société. C'est ne jamais transiger sur la sécurité et la santé de nos salariés et de nos sous-traitants. C'est aussi, bien sûr, se conformer à la loi, respecter les droits de nos employés et adopter en toutes circonstances une attitude intègre et loyale dans l'exercice de son travail. Enfin, appartenir à Saint-Gobain, c'est être solidaire. Au sein de notre Groupe, la réussite collective importe davantage que la performance individuelle.

Le développement durable représente donc une exigence au quotidien. Vouloir être la référence dans nos métiers, c'est une responsabilité qui nous impose des devoirs. Nous devons montrer l'exemple par nos comportements et nos pratiques et sensibiliser nos interlocuteurs internes et externes aux enjeux du développement durable.

Des engagements partagés par tous

Piloter un Groupe aussi varié que Saint-Gobain nécessite de s'adapter à des conjonctures multiples, pour mettre en œuvre une stratégie que nous poursuivrons avec conviction et détermination. Donner une cohérence d'ensemble à nos activités dans plus de soixante pays demande une vigilance de tous les instants. Même si les enjeux du développement durable ne sont pas perçus partout de la même façon, notre engagement est le même pour toutes les sociétés du Groupe, dans tous les pays où nous sommes présents. Y adhérer, c'est accepter un mandat et un effort collectifs.

Notre diversité est un extraordinaire réservoir de richesses où l'émulation, la transversalité et la solidarité sont autant de leviers de progrès.

Dialoguer avec nos parties prenantes

Nous sommes convaincus qu'une entreprise se développe mieux, et plus solidement, si son projet s'inscrit dans le long terme et si elle adopte une attitude de responsabilité à l'égard de toutes ses parties prenantes. Nous nous efforçons de tisser des liens de confiance réciproque avec nos clients, nos fournisseurs et avec nos salariés. Nous nous efforçons d'apporter notre part au bien-être et au développement des communautés locales au sein desquelles nous sommes établis. Dans le même esprit, nous nouons des relations de confiance et de respect avec les actionnaires individuels, les investisseurs et les analystes financiers.

Nous adhérons au Pacte Mondial, nous engageant ainsi à prendre en compte dans nos actions et notre stratégie les dix principes dans le domaine des droits de l'Homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Dans le même esprit, nous sommes engagés dans le *Caring for Climate* et le *CEO Water mandate*.

Nous accordons la plus grande importance aux échanges avec nos parties prenantes. Nous sommes à l'écoute de leurs attentes pour définir ensemble les enjeux de développement durable qui sont les nôtres, et pour y répondre au mieux. C'est un dialogue qui se construit dans le temps, dans lequel nous nous engageons résolument, et auquel nous devons consacrer toute notre énergie.

Le développement durable, pour nous, c'est avancer ensemble, se développer ensemble dans le respect de soi, des autres et de l'environnement.



Pierre-André de Chalendar
Président-Directeur Général



NOS LIGNES DIRECTRICES

Nous avons choisi de représenter l'engagement de Saint-Gobain dans le développement durable par des lignes directrices, correspondant aux trois principaux rôles de notre Groupe : fournisseur de solutions (produits, services), professionnel dans ses métiers (conception, production, distribution, achats, finance, ressources humaines, etc.) et acteur dans la société.

Dans chacun de ces trois rôles, nous avons un impact, des actions et des engagements en termes de développement durable. Ceux-ci sont examinés et décrits suivant les trois piliers (économique, environnemental, social et sociétal) du développement durable.

	ENJEUX ÉCONOMIQUES	ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	ENJEUX SOCIAUX
FOURNISSEUR DE SOLUTIONS...	<i>... qui contribue au développement économique des clients...</i>	<i>... qui contribue à l'amélioration de l'environnement...</i>	<i>... et qui contribue au confort et au bien-être des utilisateurs.</i>
PROFESSIONNEL DANS SES MÉTIERS...	<i>... qui investit localement...</i>	<i>... avec des procédés et une logistique respectueux de l'environnement...</i>	<i>... et qui se préoccupe de ses salariés.</i>
ACTEUR DANS LA SOCIÉTÉ...	<i>... qui contribue au développement économique global...</i>	<i>... engagé dans les grands défis environnementaux de son temps...</i>	<i>... et qui s'implique dans les défis sociaux et sociétaux de l'époque.</i>



NOS TEXTES FONDATEURS

Riche d'une histoire de près de 350 ans, Saint-Gobain fonde son développement sur des valeurs qui nous guident au quotidien. Elles sont formalisées depuis 2003 dans les Principes de Comportement et d'Action que partagent tous les 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** et la **solidarité** sont les valeurs fondamentales unissant les dirigeants et employés et constituent 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** et le respect des **droits des employés** régissent les actions de tous les dirigeants et employés, dans l'exercice de leur fonction.

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 des 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.

Notation extra-financière

Saint-Gobain fait l'objet de notations extra-financières sur la base d'informations publiques et déclaratives.

Être sélectionné dans des indices boursiers éthiques est une reconnaissance de l'engagement du Groupe, sur le long terme, et des résultats enregistrés en matière de développement durable.

En 2011, Saint-Gobain fait partie des indices FTSE4Good et Aspi Eurozone et a reçu le label Ethibel Excellence.

SAINT-GOBAIN AUJOURD'HUI



MATÉRIAUX

INNOVANTS

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, il apporte au Groupe sa culture de l'innovation. En effet, il concentre à lui seul près des deux tiers de la recherche et développement du Groupe.

PRODUITS POUR LA

CONSTRUCTION

Le Pôle Produits pour la Construction propose des solutions d'aménagement intérieur et extérieur pour l'habitat d'aujourd'hui et de demain: plâtre, isolation thermique et acoustique, revêtement de façades, toiture, canalisation. La diversité de ses métiers lui permet de disposer d'une force de prescription inégalée, d'une envergure industrielle mondiale et de marques à très forte notoriété (ISOVER, PAM, Weber, Placo®, Gyproc, CertainTeed...).

Saint-Gobain est organisé en quatre Pôles :
Matériaux Innovants, Produits pour la Construction,
Distribution Bâtiment et Conditionnement.



DISTRIBUTION
BÂTIMENT

Le Pôle Distribution Bâtiment apporte au Groupe une connaissance intime des besoins des clients : les professionnels du bâtiment, les particuliers à projets et les grandes entreprises. Son atout réside dans sa connaissance approfondie des marchés de la construction neuve, de la rénovation et de l'aménagement de l'habitat, ainsi que de leurs évolutions. Le Pôle joue un rôle majeur dans l'accompagnement et la formation des artisans confrontés à la mutation des techniques de rénovation des bâtiments.

CONDITIONNEMENT
VERALLIA

Numéro deux mondial de l'emballage en verre, **Verallia, le Pôle Conditionnement**, est un producteur majeur de bouteilles pour le marché des vins, des spiritueux et de pots pour les produits alimentaires. Verallia est également présent sur les marchés de la bière, des jus de fruits, des boissons non alcoolisées, des eaux minérales et des huiles. Verallia, qui ne s'inscrit pas dans la stratégie de l'habitat, a vocation à sortir progressivement du Groupe.

SAINT-GOBAIN

EN QUELQUES CHIFFRES

CHIFFRE D'AFFAIRES
CONSOLIDÉ

42 116 M€

PRODUITS DES
INVESTISSEMENTS (+)

100 M€

COÛTS OPÉRATIONNELS
VERSEMENTS AUX
FOURNISSEURS (-)

28 906 M€

(en millions d'euros)

	2011	2010
CHIFFRE D'AFFAIRES	42 116	40 119
Résultat d'exploitation	3 441	3 117
Résultat net ensemble consolidé	1 360	1 213
Résultat net courant ⁽¹⁾	1 736	1 335
Bénéfice net courant par action (en €) ^{(1) (2)}	3,24	2,51
Résultat net (part du Groupe)	1 284	1 129
Bénéfice net par action (en €) ⁽²⁾	2,40	2,13
Investissements totaux ⁽³⁾	2 638	1 580
Capitaux propres	18 218	18 232
Endettement net	8 095	7 168
Actif non courant	29 877	28 933
Fonds de roulement	3 161	3 188

(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 2011



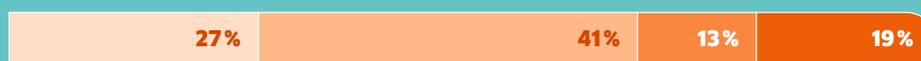
RÉSULTAT D'EXPLOITATION 2011



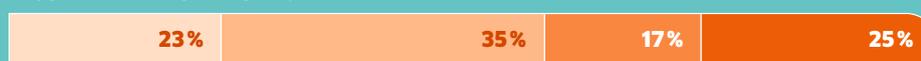
■ Matériaux Innovants
 ■ Produits pour la Construction
 ■ Distribution Bâtiment
 ■ Conditionnement - Verallia

PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

CHIFFRE D'AFFAIRES 2011



RÉSULTAT D'EXPLOITATION 2011



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



PRÈS DE
195 000
 COLLABORATEURS

PRÉSENT DANS
64 PAYS



- | | |
|---------------------|----------------------|
| AFRIQUE DU SUD | LETTONIE |
| ALGÉRIE | LIBAN |
| ALLEMAGNE | LITUANIE |
| ARABIE SAOUDITE | LUXEMBOURG |
| ARGENTINE | MALAISIE |
| AUSTRALIE | MAROC |
| AUTRICHE | MEXIQUE |
| BELGIQUE | NORVÈGE |
| BRÉSIL | NOUVELLE-ZÉLANDE |
| BULGARIE | PAYS-BAS |
| BHOUTAN | PÉROU |
| CANADA | POLOGNE |
| CHILI | PORTUGAL |
| CHINE | QATAR |
| COLOMBIE | RÉPUBLIQUE D'IRLANDE |
| CORÉE DU SUD | RÉPUBLIQUE TCHÈQUE |
| DANEMARK | ROUMANIE |
| ÉGYPTE | ROYAUME-UNI |
| ÉMIRATS ARABES UNIS | RUSSIE |
| ESPAGNE | SERBIE |
| ESTONIE | SINGAPOUR |
| ÉTATS-UNIS | SLOVAQUIE |
| FINLANDE | SLOVÉNIE |
| FRANCE | SUÈDE |
| GRÈCE | SUISSE |
| HONGRIE | SYRIE |
| INDE | THAÏLANDE |
| INDONÉSIE | TURQUIE |
| ITALIE | UKRAÏNE |
| JAPON | VENEZUELA |
| JORDANIE | VIETNAM |
| KOWEÏT | ZIMBABWE |

RÉPARTITION DE LA VALEUR AJOUTÉE

Saint-Gobain a généré 13 310 millions d'euros de valeur ajoutée en 2011. La majeure partie de cette valeur ajoutée a été redistribuée aux salariés (pour un montant de 7 955 millions d'euros). Par ailleurs, 3 002 millions d'euros ont été conservés pour financer la croissance future (report à nouveau).

	en M€	en %
VALEUR AJOUTÉE	13 310	
Salaires et autres rémunérations du personnel	7 955	59,77
Cotisations retraites	347	2,61
Impôts et taxes	895	6,72
Dividende	623	4,68
Remboursement des intérêts	484	3,64
Investissements en faveur des communautés locales	4	0,03
Part conservée pour la croissance (report à nouveau)	3 002	22,55

GOUVERNANCE

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

(AU 1^{ER} MARS 2012)

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,
Senior Advisor de Lazard Frères.

Isabelle BOUILLLOT

Président de China Equity Links
et Administrateur de Dexia.

Gerhard CROMME

Président du Conseil
de surveillance de ThyssenKrupp AG.

Jean-Martin FOLZ

Président du Conseil
d'administration de Eutelsat.

Bernard GAUTIER

Membre du Directoire
de Wendel.

Anne-Marie IDRAC

Consultant, Administrateur de
Mediobanca S.p.A., Membre du Conseil
de surveillance de Vallourec.

Sylvia JAY

Chairman de L'Oréal
UK & Ireland.

Frédéric LEMOINE

Président du Directoire de Wendel.

Gérard MESTRALLET

Président-Directeur Général
de GDF Suez.

Michel PÉBEREAU

Président d'Honneur
de BNP Paribas.

Jacques PESTRE

Directeur Général Adjoint
du groupe POINT.P,
Président du conseil de surveillance
du FCPE Saint-Gobain PEG France.

Olivia QIU

Directeur en charge
du développement du marché
« secteurs stratégiques »
d'Alcatel-Lucent.

Denis RANQUE

Président du Conseil
d'administration de Technicolor.

Gilles SCHNEPP

Président-Directeur Général
de Legrand.

Jean-Cyril SPINETTA

Président-Directeur Général
d'Air France-KLM.

Secrétaire du Conseil d'administration :

Antoine VIGNIAL,

Secrétaire Général de la Compagnie
de Saint-Gobain

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 sur l'exercice 2011
sur www.saint-gobain.com.

UNE ORGANISATION MATRICIELLE DU GROUPE

COMPAGNIE DE SAINT-GOBAIN

Direction Générale
Directions fonctionnelles

- Ressources Humaines
- Finance
- Plan
- Audit et Contrôle Internes
- Juridique/Fiscal
- R&D
- Communication
- Marketing

DÉLÉGATIONS GÉNÉRALES

Europe centrale
Pays nordiques, pays baltes
Royaume-Uni, République d'Irlande, Afrique du Sud
Espagne, Portugal, Maroc
Europe de l'Est
Italie, Grèce, Égypte, Turquie
Russie, Ukraine, pays de la Communauté des États indépendants
Amérique du Nord
Brésil, Argentine et Chili
Mexique, pays d'Amérique centrale, Venezuela, Colombie,
Équateur, Pérou
Asie-Pacifique
Inde, Sri Lanka, Bangladesh

PÔLES

Matériaux innovants
Produits pour la Construction
Distribution Bâtiment
Conditionnement



L'INNOVATION AU SERVICE DE LA STRATÉGIE

Saint-Gobain a été classé en 2011 dans le Top 100 des entreprises *Global Innovators : the world leaders in innovation*, élaboré par l'agence Thomson Reuters et donc reconnu comme l'une des entreprises les plus innovantes au monde, la seule dans le secteur de l'Habitat. Avec un budget en constante augmentation (431 M€ en 2011), la Recherche et l'Innovation sont des piliers de la stratégie de Saint-Gobain. Notre production de brevets progresse fortement : de 260 nouveaux brevets par an dans les années 2004-2006 à près de 400 en 2011. Au total 3 700 personnes travaillent sur les projets de recherche incluant de grands programmes stratégiques et des programmes transversaux (voir document de référence pages 26-27).

Notre stratégie d'ouverture s'appuie notamment sur NOVA, structure chargée de repérer les jeunes entreprises les plus innovantes dans nos secteurs pour nouer avec elles des relations durables. Elle repose également sur le réseau académique SUN⁽¹⁾ de coopération avec les universités les plus pointues dans nos domaines.

(1) SUN : Saint-Gobain University Network.



MISSION HABITAT DURABLE

Afin d'accompagner la stratégie du Groupe, une mission interne « habitat durable » a été mise en place fin 2010. Pilotée par des membres de la Direction Générale, cette équipe pluridisciplinaire est composée de représentants des directions Recherche et Développement, Environnement Hygiène et Sécurité, et Marketing. Elle conduit trois chantiers prioritaires, sur la base de l'analyse du cycle de vie (voir pages 26-27) :

- la proposition d'une politique de **gestion et de recyclage des déchets de chantier** dans chaque activité ;
- l'élaboration d'une **politique d'éco-innovation** ;
- la définition de la position du Groupe concernant les **référentiels bâtiments et les éco-labels** et l'établissement de recommandations pour mieux informer nos clients, afin qu'ils puissent orienter leurs choix en fonction de critères objectifs.

Pour chacun de ces chantiers, la mission a recensé les pratiques des sociétés du Groupe dans ses pays d'implantation. Elle a ensuite formulé des recommandations pour favoriser le partage d'une vision et d'outils communs permettant à nos équipes de progresser.

UNE ORGANISATION TRANSVERSALE AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

- La Direction Générale a un rôle d'impulsion, de coordination et de contrôle.
- Le Président-Directeur Général fixe les objectifs stratégiques. Le Secrétaire Général coordonne la politique de développement durable en s'appuyant en particulier sur :
 - la Direction du Développement Responsable,
 - la Direction des Ressources Humaines,
 - la Direction Environnement, Hygiène et Sécurité (EHS),
 - la Direction des Achats,
 - la Direction du Marketing,
 - la Direction de la Recherche et du Développement.

La politique de Saint-Gobain en matière de développement durable est périodiquement exposée et discutée lors du séminaire annuel des dirigeants du Groupe. Par ailleurs, un exposé spécifique est présenté une fois par an au Conseil d'administration sur la mise en œuvre et les avancées du programme de conformité du Groupe, comportant notamment un volet sur la diffusion et l'application opérationnelle des Principes de Comportement et d'Action (voir page 5).



PARTIES PRENANTES

Notre Groupe interagit avec un très grand nombre de parties prenantes. Dans chacune de nos activités, dans chaque zone géographique où nous sommes présents, pour chaque impact (réel ou potentiel) de notre Groupe sur son environnement, nos équipes, au niveau central et à l'échelon local, sont à l'écoute et organisent le dialogue.

Le tableau ci-contre établit une cartographie synthétique de ce dialogue. Les parties prenantes sont regroupées en trois catégories, correspondant à nos trois lignes directrices (voir page 4).

En tant que **fournisseur de solutions**, nous avons pour parties prenantes nos clients (directs et indirects) et l'ensemble des utilisateurs de nos produits et des bénéficiaires de nos services. À moindre titre, les institutions peuvent être considérées comme des parties prenantes, dans la mesure où nos solutions ont une influence sur, par exemple, la qualité de l'habitat, l'efficacité énergétique des bâtiments, etc.

Saint-Gobain est aussi une organisation possédant des sites industriels,

des centres de recherche, des plateformes logistiques et une multiplicité de points de vente. Notre Groupe emploie près de 200 000 salariés et fait travailler plus d'un million de fournisseurs dans toutes les zones géographiques. Ainsi, en tant que **professionnels dans nos métiers**, nos parties prenantes sont nos salariés et leurs représentants, nos fournisseurs, nos clients et nos actionnaires, qu'ils soient salariés, individuels ou institutionnels.

Enfin, Saint-Gobain est un **acteur dans la société**, qui a un impact sur son environnement et à ce titre de nombreuses parties prenantes telles que les associations professionnelles, les collectivités territoriales, les ONG et le monde associatif ou les agences de notation extra-financières.

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, au niveau approprié de notre organisation (siège social, activités, sites), en application d'un principe de subsidiarité. Ce fonctionnement découle de l'organisation matricielle du Groupe, de sa taille, de sa dimension internationale, de la variété de ses métiers, mais aussi de sa gestion décentralisée qui laisse aux entités opérationnelles une très grande autonomie dans la conduite des affaires. Il en résulte, au niveau de chaque activité, une responsabilité particulière d'écoute, de dialogue et d'action en termes de développement durable.



Parties prenantes du Groupe	Canaux d'information	Cadres et lieux de dialogue	Page
-----------------------------	----------------------	-----------------------------	------

FOURNISSEUR DE SOLUTIONS

Utilisateurs	<ul style="list-style-type: none"> Sites Internet pour nos solutions. 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"> Conférences de citoyens, partenariats avec des représentants de la société civile au travers d'associations ou de collectifs (<i>Effinergie, Casa que Ahorra, Spaar het klimaat, Isolons la Terre...</i>). 	p. 78-79
Clients, entreprises	<ul style="list-style-type: none"> Sites Internet, magazines (ex. « <i>Carnets 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. Réseaux de distribution. 	p. 20-21
Institutions		<ul style="list-style-type: none"> Dialogue sur l'impact environnemental et social de l'habitat. 	p. 78-79

PROFESSIONNEL DANS SES MÉTIERS

Salariés	<ul style="list-style-type: none"> Supports de communication interne. Réunions avec les dirigeants du Groupe. 	<ul style="list-style-type: none"> Carrefours, réunions, enquêtes... 	p. 66-67
Représentants des salariés		<ul style="list-style-type: none"> Agenda social, dialogue social européen, comité de Groupe. 	p. 14 et 66-67
Actionnariat (salariés)	<ul style="list-style-type: none"> Intranet. Brochure Plan d'Épargne du Groupe. Site Internet dédié. 	<ul style="list-style-type: none"> Club des Saint-Gobain. Représentation au Conseil d'administration de la Compagnie de Saint-Gobain. 	p. 65
Actionnariat (individuel)	<ul style="list-style-type: none"> Lettres aux actionnaires, 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 à la bourse, club des actionnaires... 	
Actionnariat (institutionnel)	<ul style="list-style-type: none"> Site Internet. Document de Référence. 	<ul style="list-style-type: none"> Présentations aux analystes et réunions avec les investisseurs. 	p. 16
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Auto-évaluation. Charte fournisseurs, clauses pour les achats responsables. 	<ul style="list-style-type: none"> Conventions fournisseurs/clients (Saint-Gobain Distribution Bâtiment). Audits et plans d'action. 	p. 74-75
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. 	p. 11 et 54-55

ACTEUR DANS LA SOCIÉTÉ

Associations professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> Participation à des groupes de travail Élaboration de normes techniques. <i>Green Building Councils</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Commissions, comités divers. 	p. 78-79
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... 	p. 76-77 et 78-79
ONG et associations	<ul style="list-style-type: none"> Document de référence 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. 	p. 80-83
Agences de notation extra-financières	<ul style="list-style-type: none"> Supports de communication, document de référence, plaquettes et autres documents publics, sites Internet, presse, déclarations publiques, prises de position... 	<ul style="list-style-type: none"> Réunions, processus d'évaluation. 	p. 16
Médias	<ul style="list-style-type: none"> Supports de communication, document de référence, plaquettes et autres documents publics, sites Internet, déclarations publiques, prises de position... 	<ul style="list-style-type: none"> Réunions. 	

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

TÉMOIGNAGE

**KONRAD
ECKENSCHWILLER,**
*Délégué Général du Pacte
Mondial en France*

La notion de développement durable va profondément évoluer. Une question centrale qui va se poser dans les années à venir, c'est la réduction des inégalités dans le monde. Le groupe Saint-Gobain, leader dans les progrès et l'innovation, devra également être en mesure de montrer comment, par sa démarche de développement durable, il contribue à réduire les inégalités. Les économies d'énergie doivent aussi être accessibles à ceux qui n'ont pas les moyens d'acheter les meilleurs produits. En second lieu, on assiste à une baisse généralisée, et vraisemblablement durable, des moyens des États. Les entreprises ne pourront plus se reposer sur la puissance publique pour un certain nombre de questions, notamment sociales, qu'elles devront assumer davantage que par le passé et dont elles seront tenues pour responsables. Elles devront s'impliquer plus fortement dans le développement des communautés locales, bien au-delà du simple mécénat. Saint-Gobain a commencé de le faire, mais dans le futur, il faudra sans doute aller plus loin.

DIALOGUE AVEC LES SALARIÉS

Le dialogue social (voir pages 66-67) est essentiel pour Saint-Gobain, comme en témoigne la signature de nombreux accords avec les partenaires sociaux.

Le dialogue social 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 appropriées.

Au quotidien, le dialogue social est animé par les responsables d'équipe. Il repose sur l'implication des salariés, l'échange avec leurs représentants ainsi qu'une communication active.

Au niveau central, la Direction Générale de Saint-Gobain s'implique fortement dans la Convention pour le dialogue social européen. Cette instance du Groupe, qui réunit 70 représentants syndicaux en provenance de 27 pays européens, échange avec la Direction Générale sur la stratégie de Saint-Gobain et sur des sujets transnationaux (voir témoignage ci-contre).

Des événements récurrents permettent aux cadres d'échanger directement avec la Direction Générale. Les « Carrefours Saint-Gobain », organisés régulièrement, regroupent à chaque fois entre 200 et 300 cadres et sont l'occasion pour ces salariés de mieux comprendre la stratégie du Groupe, afin de la relayer ensuite auprès de leurs équipes. Les plus hauts dirigeants du Groupe y interviennent pour expliquer et commenter les enjeux, les priorités et les objectifs stratégiques de Saint-Gobain et répondre aux questions des participants.

TÉMOIGNAGE

En matière de dialogue social, il y a une vraie écoute au niveau du Groupe. Par exemple, lorsque nous avons voulu aborder le *World Class Manufacturing*, il n'y a eu aucun frein. La Direction nous a fourni toutes les informations demandées et mis en contact avec les meilleurs spécialistes du sujet. Le développement durable est un sujet que les organisations syndicales prennent au sérieux. Il sera nécessaire de l'aborder au sein de la Convention pour le dialogue social européen, avec l'objectif d'aller vers un accord européen.



LYDIE CORTES,
*secrétaire de
la Convention
Saint-Gobain pour
le dialogue social
européen*



DIALOGUE AVEC LES CLIENTS

Les clients constituent des parties prenantes incontournables, à double titre :

- en tant qu'utilisateurs de nos solutions, et à ce titre sensibles aux apports de celles-ci en matière d'isolation, de sécurité, de confort, etc.
- en tant qu'acteurs économiques, désireux de s'entourer de partenaires responsables et engagés dans une démarche de progrès en termes de développement durable.

Le dialogue est conduit au quotidien par les sociétés, les activités et les Pôles. Au niveau central, les comités habitat (voir pages 22-23) entretiennent un dialogue régulier avec les acteurs chargés de la prescription.

TÉMOIGNAGE



SERGE GRZYBOWSKI,
*Président-Directeur
Général de la société
immobilière ICADE et
président de France Green
Building Council⁽²⁾.*

Saint-Gobain a compris les enjeux de la construction et de la rénovation dans la perspective de la ville de demain. Sa politique de développement durable repose sur des objectifs et des indicateurs concrets et précis. Elle se traduit également par un engagement sociétal fort du Groupe.

La participation de Saint-Gobain au France Green Building Council (France GBC), lieu de réflexion et d'échanges sur l'innovation, le développement durable et les enjeux industriels, est très appréciée. La présence de Saint-Gobain au sein de France GBC lui permet d'avoir des contacts directs avec les investisseurs et les utilisateurs finaux de ses produits, d'être à leur écoute et de mieux comprendre leurs besoins. De tels échanges accélèrent l'innovation et son industrialisation. Cela me semble d'autant plus important qu'en tant que producteur et distributeur de matériaux, l'entreprise intervient tout au long du cycle de vie d'un bâtiment, de sa conception jusqu'à sa démolition.

(2) Association professionnelle de promotion de l'habitat durable et membre du World Green Building Council.

TÉMOIGNAGE



**DOCTEUR CONSUELO
GARCIA DE LA TORRE,**
*Professeur et Directeur
de recherche de la chaire
Humanisme et Business
à l'EGADE Business School
- Instituto Tecnológico
de Estudios Superiores
de Monterrey, ITESM
(Mexique)*

Saint-Gobain comprend chaque dimension du développement durable et fait des efforts pour maintenir un équilibre entre elles. Son engagement se reflète dans sa stratégie. Votre Groupe cherche à adopter un comportement responsable en se concentrant sur l'innovation dans ses procédés, afin de protéger l'environnement et le bien-être de ses parties prenantes. L'équilibre entre les aspects sociaux, environnementaux et

économiques mériterait d'être traité de manière plus explicite dans le rapport de développement durable. J'apprécie que Saint-Gobain classe ses parties prenantes et essaie d'établir une communication avec elles. Il est important que Saint-Gobain mette en place des mécanismes permettant de comprendre les besoins et les demandes de ses parties prenantes en vue d'établir une communication bidirectionnelle.

DIALOGUE AVEC LES ACTIONNAIRES, LES INVESTISSEURS ET LA COMMUNAUTÉ FINANCIÈRE

Saint-Gobain transmet régulièrement des informations aux analystes et aux investisseurs (institutionnels comme particuliers) sur les résultats, la stratégie et les principales réalisations du Groupe. Ces informations sont diffusées sur le site Internet du Groupe, dans le Document de Référence, les lettres aux actionnaires ou lors des rencontres avec les investisseurs, ainsi que lors des échanges notamment à l'occasion de réunions d'actionnaires, du salon de l'Actionariat, etc. La Direction Générale suit régulièrement, par l'intermédiaire de la Direction de la Communication Financière, la perception de la communauté financière sur les grandes orientations stratégiques et financières adoptées par le Groupe (voir témoignage ci-dessous).

TÉMOIGNAGE

Le rapport de développement durable 2010 de Saint-Gobain nous a apporté de manière transparente l'essentiel des informations dont nous avons besoin pour asseoir notre analyse ESG⁽³⁾ et répondre ainsi aux attentes des investisseurs. Parmi d'autres données, nous avons notamment apprécié les éléments fournis sur la répartition de la valeur ajoutée, une pratique volontaire qui mériterait d'être généralisée. En revanche, la description de la gouvernance des fonctions développement durable mérite selon nous davantage de détails sur la structuration des équipes, les niveaux hiérarchiques et le nombre de personnes impliquées. Le rapport gagnerait par ailleurs à compter davantage d'objectifs chiffrés dans le temps et la mesure de l'impact de ses objectifs en termes économiques. En dépit de ces points d'amélioration, nous estimons que ce rapport se classe parmi les meilleurs documents publiés et se distingue particulièrement par le souci d'intégration de l'engagement RSE à la stratégie globale de l'entreprise.

(3) ESG : Environnemental, Social et Gouvernance d'entreprise.



STÉPHANE VOISIN,
*responsable
Recherche
Investissement
Socialement
Responsable,
Crédit Agricole
Cheuvreux*

DIALOGUE AVEC LES FOURNISSEURS

Dans le cadre de la politique d'achats responsables (voir pages 74-75) menée depuis plusieurs années et amplifiée en 2011, Saint-Gobain a mis en place des outils et des procédures visant à un meilleur contrôle de ses fournisseurs, permettant aussi un meilleur dialogue, sur la base d'engagements réciproques et d'évaluations factuelles.

FOCUS

Étude de perception ISR

Les Investisseurs Socialement Responsables (ISR) constituent une partie prenante particulièrement attentive aux performances des sociétés en termes de développement durable. Afin de mieux connaître leurs attentes vis-à-vis de Saint-Gobain, nous avons confié à un cabinet extérieur (Phoenix Investor Relations scrl) une étude de perception de notre Groupe et de son rapport de développement durable 2010. L'étude a été menée au mois de novembre 2011 auprès de 13 interlocuteurs français et étrangers.

Les observations formulées dans cette étude ont été prises en compte dans le rapport de développement durable 2011. Les parties relatives à la stratégie, au dialogue avec les parties prenantes et aux enjeux majeurs ont notamment été enrichies. De même, le lien avec les engagements du Groupe en matière de développement durable est souligné dans les paragraphes sur les produits et services, les ressources humaines et le mécénat.



ENJEUX PRIORITAIRES

Nous avons pour ambition de traiter l'ensemble des questions relatives au développement durable. Pour autant, nous nous sommes fixé des priorités, afin de concentrer nos actions sur certains chantiers que nous percevons comme essentiels ou qui revêtent une importance particulière pour nos parties prenantes.

Enjeux prioritaires	Indicateurs	Réalisé en 2011	Objectif
Produits et services	Pourcentage du chiffre d'affaires réalisé dans des produits/services qui contribuent significativement à l'efficacité énergétique et/ou à la protection de l'environnement	33 %	38 % en 2015
Changement climatique ⁽⁴⁾	Diminution des émissions directes de CO ₂	0 %	-6 % en 2013 par rapport à 2010
Gestion des ressources naturelles ⁽⁴⁾	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction des prélèvements en eau • Pourcentage de sites ayant une certification environnementale 	-3,3 % 71,9 %	-6 % en 2013 par rapport à 2010 90 % des sites concernés d'ici 2013
Sécurité ⁽⁴⁾	Réduction du taux de fréquence des accidents Taux de Fréquence <ul style="list-style-type: none"> • TF1 : accidents avec arrêt • TF2 : accidents avec et sans arrêt Ces indicateurs concernent les employés et les intérimaires	TF1 Groupe : 3,1 ✓ • TF1 pour la Distribution = 5,1 ✓ • TF2 pour l'industrie = 6,3 ✓	En 2013 : <ul style="list-style-type: none"> • TF1 Groupe < 2,8. • TF1 pour la Distribution Bâtiment < 5 • TF2 pour l'industrie < 6
Gestion des ressources humaines : mis en place du programme OPEN	<ul style="list-style-type: none"> • mobilité • diversité 	Mobilité inter-fonctionnelle et géographique	Mobilité inter-activités 1 femme par plan de succession
Achats responsables	Nombre de fournisseurs audités	57	+20 % en 2012

On trouvera dans le corps du rapport la description de nos actions dans chaque domaine. En fin de document, des tableaux récapitulatifs présentent de manière détaillée les indicateurs NRE (Nouvelles Régulations Économiques) et GRI (*Global Reporting Initiative*) ainsi que nos progrès réalisés au regard des 10 principes du Pacte Mondial.

(4) Voir politique EHS pages 34-35.



SAINT-GOBAIN, **FOURNISSEUR DE SOLUTIONS**

L'habitat durable est notre contribution au développement durable dans l'univers qui est le nôtre, celui de l'habitat.

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 confort des utilisateurs. Notre politique d'éco-innovation devra permettre de réduire, dès la phase de développement, les impacts environnementaux de nos procédés et de nos solutions tout au long de leur cycle de vie.



ROYAUME-UNI
Greenworks Training Academy.

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. Nous proposons des solutions optimisées pour une manipulation sûre et une installation facile.

Accompagner les marchés en forte croissance

Nos solutions contribuent à améliorer les performances énergétiques des bâtiments et répondent aux exigences des réglementations locales. Nous établissons des partenariats avec nos clients et nos fournisseurs, afin de soutenir leur développement sur les marchés en forte croissance.

Au Royaume-Uni, Saint-Gobain Glass a lancé un réseau spécialisé réunissant installateurs et fournisseurs pour l'utilisation du vitrage PLANITHERM TOTAL+ qui permet de réaliser des économies d'énergie en améliorant l'isolation. Le réseau a bénéficié d'une campagne publicitaire télévisée et radiophonique auprès du grand public. Fin 2011, il réunissait 1 600 membres, dont les coordonnées sont disponibles sur un site Internet dédié.

Aux États-Unis, CertainTeed a noué un partenariat avec des centres de recyclage régionaux et des couvreurs pour récupérer les bardeaux en asphalte usagés ou abîmés sur les chantiers. Ces bardeaux sont utilisés comme matière première pour le pavage des routes. En outre, CertainTeed fournit aux entreprises partenaires des outils marketing afin qu'elles puissent communiquer à leurs clients sur leur engagement en matière de recyclage. Le programme, d'abord lancé dans l'est de la

Pennsylvanie, a été étendu en 2011 au Connecticut et au Texas. En 2012, devraient s'y ajouter l'Oregon, l'Illinois et l'ouest de l'État de New York.

Former les clients

Former les professionnels aux enjeux de l'efficacité énergétique et de la construction durable favorise le développement du secteur.

Pour Saint-Gobain, la formation est avant tout un sujet local, décliné par activité et par pays, au plus près des besoins, pour l'utilisation et l'installation optimales de nos solutions. En 2011, nous avons ouvert de nombreux centres de formation au Brésil, en Slovaquie, au Danemark, au Royaume-Uni ou aux Pays-Bas.

En 2011, Saint-Gobain Abrasifs a inauguré un « centre d'excellence habitat » en Belgique. Comme les centres des Pays-Bas, de Pologne, du Luxembourg et d'Espagne, il permet aux professionnels utilisant des abrasifs (plombiers, carreleurs, menuisiers, peintres, plâtriers, maçons, gros œuvre, ...) de se former aux techniques d'utilisation des produits et des solutions de la marque.

Après l'ouverture d'un premier *Klimacenter* au Danemark en 2010, Brødrene Dahl a adapté le concept en Norvège. À la fois salle d'exposition et centre de formation, le *Klimacenter* permet aux clients et aux partenaires de découvrir les produits et les

solutions liés aux énergies renouvelables et à la ventilation.

L'enseigne *Greenworks*, spécialisée dans les énergies renouvelables au Royaume-Uni, a ouvert au printemps 2011 la *Greenworks Training Academy* à Birmingham.

Sur 1 400 m², ce centre de formation propose aux professionnels du bâtiment, artisans et prescripteurs, de développer leurs connaissances sur les produits et solutions durables et les technologies renouvelables. 1 500 personnes ont été formées depuis le lancement du centre au printemps 2011.

Inspirée de son cousin britannique, *Greenworks* a été lancée aux Pays-Bas, avec la participation d'importantes organisations et du gouvernement néerlandais. L'ensemble du personnel de l'enseigne a suivi une formation en ligne sur les matériaux durables. Depuis février 2011, *Greenworks* est implantée dans les points de vente Raab Karcher et Galvano.

En complément des formations, les salons professionnels⁽⁵⁾ nous donnent l'opportunité de mieux sensibiliser nos clients à la construction durable.

(5) *Batimat* (France); *Klimahouse* (Italie); *Ecobuild* (Royaume-Uni); *Greenbuild* (Canada); *Mosbuild* (Russie); *Feicon* (Brésil); *Batibouw* (Belgique); *BAU* (Allemagne); *Salon Environnement* (Emirats Arabes Unis).

FOCUS



FORMATIONS MOBILES

Plusieurs filiales de Saint-Gobain forment directement les artisans et les professionnels du bâtiment sur les lieux d'achat de matériaux de construction ou sur les chantiers.

HONGRIE

Depuis quatre ans, un bus aux couleurs de Weber tourne sur les grands chantiers et les parkings des magasins de bricolage et de négoce dans tout le pays afin d'apporter une assistance technique aux applicateurs.

1 500

applicateurs formés depuis 2007

FRANCE

ISOVER a organisé l'*Isov'Air Tour* pour sensibiliser les professionnels aux exigences de la réglementation thermique 2012 sur l'isolation et l'étanchéité à l'air. Deux camions ont sillonné le pays entre mars et novembre 2011 et se sont arrêtés dans 240 points de vente.

12 000

professionnels informés



BRÉSIL

Brasilit, ISOVER, Placo®, Weber et Norton ont créé un centre de formation mobile commun dans un camion qui parcourt le pays depuis octobre 2011. Il s'arrêtera dans 120 villes d'ici septembre 2014.

Objectif

15 000

professionnels formés en 3 ans



APPLICATIONS MOBILES

Les filiales de Saint-Gobain développent des applications mobiles afin de faciliter le travail de leurs clients. Les applications pour *smartphones* de Saint-Gobain Glass, Weber, ISOVER et CertainTeed fournissent des informations techniques pour mieux choisir et utiliser les produits. Celles des enseignes de la Distribution Bâtiment Point.P, Jewson, Graham et Raab Karcher renforcent leur accessibilité et leur attractivité en informant sur les produits distribués dans les points de vente et en permettant de contacter directement des conseillers.

Saint-Gobain Glass Compass

Saint-Gobain Glass a mis au point un outil permettant de connaître les vitrages les mieux adaptés à son habitation, en tenant compte de sa localisation et de l'orientation des fenêtres, pour un confort et une facture énergétique optimisés. Un calculateur d'énergie détermine les économies potentielles par rapport aux vitrages actuels du bâtiment.



POUR LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DES CLIENTS



DomoLab : un lieu d'innovation
100% habitat (France).



TÉMOIGNAGE



GABRIEL MARLY,
*Directeur du centre
d'innovation DomoLab*

« NOUS RECEVONS LES PRESCRIPTEURS »

À DomoLab, nous recevons les prescripteurs pour réfléchir à leurs besoins, aux attentes du marché et aux nouveaux produits et solutions qui permettent d'y répondre. La proximité avec le centre de recherche et développement de Saint-Gobain à Aubervilliers facilitera la réalisation de maquettes et de prototypes afin de co-développer des solutions avec les clients.

Inventer l'habitat de demain

Être la référence de l'habitat durable requiert d'inventer de nouvelles solutions. C'est pourquoi Saint-Gobain a ouvert en octobre 2011 un centre d'innovation consacré à l'habitat. DomoLab est un espace de 1 500 m², situé en France, à proximité de Paris. C'est un lieu d'échange et de dialogue créatif entre Saint-Gobain et les acteurs-clés du secteur de la construction: cabinets d'architectes, bureaux d'étude, constructeurs, promoteurs immobiliers, industriels, qu'ils soient ou non clients de Saint-Gobain.

DomoLab incarne notre volonté d'ouverture, de partenariat et de co-développement de solutions avec nos clients. Il a été conçu pour aider Saint-Gobain à mieux comprendre les marchés de l'habitat et à mieux répondre à leurs attentes, en s'appuyant sur des partenaires extérieurs.

DomoLab est installé dans un bâtiment à haute performance énergétique certifié CARE:4® (voir pages 50-51).

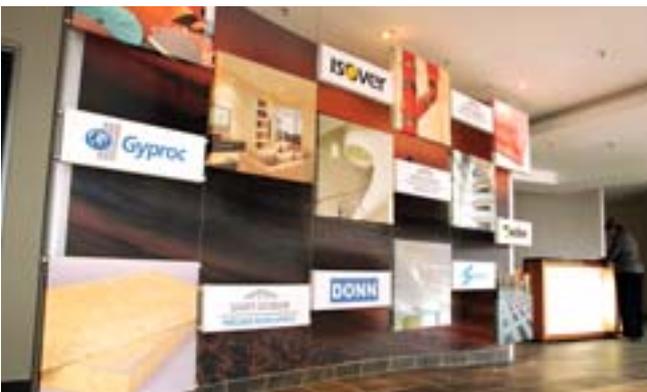
Accroître la coopération entre les filiales: les comités habitat

Afin de garantir le bon déploiement de sa stratégie, Saint-Gobain a mis en place des comités habitat dans 32 pays. Plusieurs activités travaillent ensemble au sein de chaque comité, dans le but de mieux répondre aux attentes des clients.

Les actions des comités habitat prennent de multiples formes: développement de solutions conjointes, participation commune à des projets de construction et de rénovation, formation des clients, communication auprès des prescripteurs...



LES COMITÉS HABITAT EN ACTION



AFRIQUE DU SUD

En Afrique du Sud, les représentants de Saint-Gobain Gyproc, ISOVER, PAM et Weber organisent des formations et des rencontres communes pour favoriser la connaissance des produits et le partage d'informations. Pour les grands projets, ils proposent une offre commerciale combinée qui garantit un certain niveau de rendement énergétique pour les constructions. Une base de données partagée permet de recenser les prescripteurs et leur portefeuille d'activités, d'avoir connaissance des projets avant même leur lancement et de suivre leur avancement.

SUÈDE

Weber, Gyproc et ISOVER ont développé un programme de rénovation des systèmes d'isolation thermique par l'extérieur endommagés. Cette solution est commercialisée dans tout le pays.



RUSSIE

ISOVER, Gyproc et CertainTeed Siding ont développé conjointement une nouvelle solution pour l'isolation extérieure. Un logiciel est mis à disposition des utilisateurs afin de les aider à déterminer les quantités dont ils auront besoin, et un programme de formation spécifique a été mis au point pour les distributeurs.

AUTRICHE

Quatre filiales de Saint-Gobain en Autriche (ISOVER, Rigips, GlassolutionsEckelt et Weber) se sont associées pour la rénovation d'un bâtiment de logement collectif de 7 étages en maison de retraite, centre de soins et crèche à Stockerau. Ce programme de rénovation responsable, baptisé « Tous sous un même toit », répond aux standards de la maison passive.

UNE OFFRE SPÉCIFIQUE POUR LES HÔTELS

Le marché de la construction hôtelière se caractérise par une forte croissance, qui ne se dément pas au fil des années. Début 2011, en s'appuyant sur ses différentes marques, Saint-Gobain a lancé une offre complète de solutions destinées à ce secteur particulier.

Un réseau de correspondants, baptisé Saint-Gobain Hotel Applications, a été constitué, afin d'entretenir des relations avec les principales chaînes hôtelières. Il compte aujourd'hui 56 membres, travaillant dans 17 pays.





POUR L'AMÉLIORATION DE L'ENVIRONNEMENT

De nombreuses solutions de Saint-Gobain ont été conçues dans le but d'améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments et de développer l'utilisation des énergies renouvelables.

Économiser l'énergie

Par sa gamme de solutions en matière d'isolation, Saint-Gobain contribue aux économies d'énergie et donc à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. L'isolation d'un logement peut permettre de diviser par quatre ou cinq la consommation d'énergie pour le chauffage ou la climatisation par rapport à un logement non isolé⁽⁶⁾.

Les vitrages jouent 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 an, soit jusqu'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 a multiplié la performance énergétique de ses vitrages par six en l'espace de vingt ans, grâce à d'importants efforts de recherche et de développement.

Recourir aux énergies renouvelables

Saint-Gobain s'implique dans la recherche d'alternatives aux énergies fossiles et participe à l'essor des énergies renouvelables.

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



ZOOM

FAÇADE F4: UNE INNOVATION 3-EN-1

La «Façade F4» d'ISOVER est une solution de paroi complète, qui associe isolation intérieure et extérieure tout en assurant l'étanchéité à l'air. Cette innovation se caractérise par une isolation thermique optimisée, des performances acoustiques, des bénéfices économiques et des impacts environnementaux réduits. Elle s'adapte à d'autres systèmes du Groupe pour les logements et les bâtiments tertiaires, pour le neuf comme en rénovation.

Elle répond aux exigences de la nouvelle Réglementation Thermique RT2012 en France.

ISOLATION THERMIQUE

En 2011, nous avons enrichi notre offre de produits visant à améliorer l'isolation des bâtiments :

- solutions améliorant les performances des systèmes d'isolation par l'extérieur et des façades ventilées, tout en diminuant les épaisseurs;
- solutions d'isolation sous vide pour l'intérieur et pour l'extérieur ;
- solutions combinées de murs couplant l'isolant aux revêtements muraux intérieurs et extérieurs;
- nouveaux types de revêtement pour diversifier l'esthétique des façades isolées par l'extérieur...

(6) Source: Eurima: European Insulation Manufacturers Association.

(7) 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.



CLIMACOAT

Innovation de Saint-Gobain Sekurit issue de la nouvelle génération de pare-brise chauffants, ses Climacoat s'adapte aux conditions météorologiques. Chauffant en hiver, le vitrage améliore le confort visuel et la sécurité à bord en se dégivrant et en se désembuant rapidement. Réfléchissant en été, il réduit la quantité de chaleur entrant à l'intérieur de l'habitacle pour y maintenir une température

agréable. Invisible à l'œil nu, cette solution a une incidence positive sur la consommation de carburants et les rejets de dioxyde de carbone. ses Climacoat permet d'économiser environ 0,1 litre aux 100 kilomètres sur la consommation supplémentaire induite par l'utilisation du système de climatisation, réduisant ainsi les émissions de CO₂ de l'ordre de 2,5g/km.

PROGRAMME SUR LES FILMS FLEXIBLES FONCTIONNELS

Depuis quelques années nous cherchons à utiliser notre compétence de dépôt de couches minces, acquise dans le verre plat, pour fabriquer des films plastiques fonctionnels. Ces films ont de nombreuses applications: ils permettent notamment de mieux contrôler les performances thermiques et optiques des vitrages; ils permettent aussi de proposer des solutions souples et légères pour des applications flexibles dans le photovoltaïque ou les éclairages OLED par exemple.

Dans le secteur de l'automobile comme dans celui du bâtiment, ces films sont fréquemment utilisés en rénovation, notamment pour le contrôle solaire. En Chine, en Inde ou aux États-Unis, beaucoup de clients les font appliquer sur les vitres de leurs voitures ou de leurs logements pour en améliorer l'efficacité énergétique et le confort.

L'acquisition récente de la société Solar Gard nous ouvre la possibilité de perfectionner nos compétences dans ce domaine et de développer rapidement une nouvelle offre de films plastiques fonctionnels.

sur de nouvelles générations de produits plus performants, plus légers, ainsi que sur des systèmes plus faciles à installer.

- CertainTeed a lancé Apollo™, un nouveau système de toiture solaire composé de panneaux photovoltaïques polycristallins haute performance. Esthétique et facile à installer, Apollo™ est un système à la fois léger, résistant et surtout très facilement intégrable, que ce soit sur une toiture existante ou sur une toiture neuve en bardeaux asphaltés.
- En 2011, Saint-Gobain Solar, entité dédiée à l'énergie solaire a poursuivi son développement dans la conception et la commercialisation de solutions photovoltaïques intégrées au bâtiment et la fourniture de produits et solutions pour l'industrie photovoltaïque.
- La première ligne de miroirs Saint-Gobain Solar aux États-Unis destinés aux centrales thermosolaires a été construite cette année aux États-Unis. Cette ligne d'argenture permet d'accompagner l'ambitieux programme solaire américain et vient compléter le dispositif industriel de production de miroirs solaires de Saint-Gobain, qui compte déjà une usine de miroirs paraboliques au Portugal et un site de miroirs plans en Allemagne.
- Comme annoncé en 2010, Avancis, filiale de Saint-Gobain s'est lancée dans la construction d'une nouvelle usine de

modules photovoltaïques à haut rendement en Corée du Sud, en joint-venture avec Hyundai Heavy Industries. Cet établissement industriel sera conçu à l'identique de la deuxième usine, en service depuis fin 2011 en Allemagne. Ces deux sites, d'une capacité annuelle de 100 MW chacun, fabriqueront des panneaux photovoltaïques à base de couches minces CIGS (Cuivre, Indium, Gallium et Sélénium).

Hydro-électricité

Nous sommes également fournisseurs d'équipements pour la production d'énergie hydroélectrique. Les centrales hydroélectriques se caractérisent par une absence de déchets et d'émissions de CO₂ et une bonne intégration dans un environnement préservé. Pour fonctionner, elles utilisent la force de l'eau, véhiculée par des conduites forcées. Celles-ci doivent résister à des pressions internes élevées et s'adapter à des conditions de pose et d'exploitation difficiles, avec de fortes pentes et des terrains très accidentés. Saint-Gobain PAM est leader européen des systèmes de canalisations pour ce type d'application.



NORVÈGE

Hydro-électricité

Saint-Gobain PAM intervient sur plus de 50 projets par an, en partenariat avec les producteurs locaux d'énergie hydroélectrique.

POUR L'AMÉLIORATION DE L'ENVIRONNEMENT



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

Analyse du cycle de vie

Nous nous sommes fixé pour objectif de réaliser, d'ici 2013, des analyses de cycle de vie (ACV) sur toutes nos gammes de produits liées au marché du bâtiment, parmi lesquelles les solutions destinées au solaire.

L'analyse du cycle de vie consiste à évaluer l'impact environnemental de nos produits sur l'ensemble de leur cycle de vie, de l'extraction des matières premières jusqu'à la fin de vie.

Le Groupe a élaboré un cadre méthodologique commun à l'ensemble des produits de la construction, conforme aux standards internationaux et permettant de disposer d'un format unique de communication des résultats.

En 2011, chaque grande famille de produits liés à la construction dispose d'une ACV pour un produit représentatif de la gamme dans au moins un pays producteur.

Par ailleurs, Saint-Gobain privilégie les écolabels de type III qui s'appuient sur des analyses de cycle de vie et sont validés par des tierces parties.

Éco-innovation

L'éco-innovation doit permettre de réduire, dès la phase de développement, les impacts environnementaux de nos procédés et de nos solutions tout au long de leur cycle de vie.

Nos activités ont mené des expériences réussies d'éco-innovation. Sur cette base, une réflexion a été conduite pour systématiser la démarche et promouvoir une culture, des méthodes et des outils communs à l'échelle du Groupe. L'éco-innovation sera déployée de façon plus systématique à partir de 2012. Les dirigeants et les concepteurs recevront une formation spécifique.

L'objectif à terme est que chaque nouveau produit soit lancé après une étude de son impact environnemental global.

Gestion des déchets

Une meilleure gestion de nos déchets de production, mais aussi des déchets de chantiers de construction et de démolition des bâtiments en fin de vie, doit nous permettre d'optimiser nos procédés et d'apporter des services performants à nos clients.

Pour la gestion des déchets de chantier, trois défis majeurs sont à relever : organiser la collecte et le tri des déchets avec un impact mineur sur les coûts ; recycler les déchets de construction, avec une qualité et des propriétés similaires aux produits de départ (ou trouver des valorisations alternatives) ; concevoir des systèmes de construction facilitant la déconstruction, la collecte, le tri et le recyclage des matériaux.

Le Groupe souhaite évaluer la part recyclée ou réutilisée de ses produits et de ses emballages. Une enquête lancée en 2011 par la mission « habitat durable » recense les initiatives en matière de gestion et de recyclage des déchets des activités indus-

trielles et de distribution. Des actions de recyclage des produits et des emballages, telles que la mise en place de filières de récupération, existent déjà dans les activités du Groupe (voir pages 44-45 et 46-47). Le Pôle Distribution Bâtiment offre ainsi un service de déchetterie à ses clients dans plusieurs pays.

De son côté, l'Activité Gypse recycle les déchets de plâtre depuis plusieurs années.

- En France, 33 191 tonnes de déchets ont été récupérées grâce à la filière opérationnelle de collecte et de recyclage des déchets à base de plâtre mise en place par la société Placoplâtre.
- Au Royaume-Uni, British Gypsum a recyclé 34 148 tonnes de plaques de plâtre usagées en nouveaux produits et a récupéré 93 010 palettes de ses clients pour les réutiliser en 2011.
- En Suisse, Rigips SA a mis en service la première usine de RiCycling® du plâtre. Grâce à la collecte des déchets de plâtre sur les chantiers, leur retraitement à l'usine et leur réintroduction dans le cycle de production de plaques de plâtre, Rigips participe à réduire sensiblement les besoins en gypse brut provenant des carrières locales et contribue à décharger la chaîne traditionnelle d'élimination des déchets.



ANALYSE DE CYCLE DE VIE POUR LES PRODUITS DU VITRAGE



Saint-Gobain Glass et Glassolutions sont les premiers verriers au monde à avoir effectué une analyse complète du cycle de vie de leurs produits⁽⁸⁾, en s'appuyant sur les normes internationales ISO 14040 et ISO 14044.

Saint-Gobain Glass a également publié une brochure expliquant les actions menées tout au long du cycle de vie du produit.

Une formation destinée aux vendeurs, expliquant les éco-bénéfices des produits, a démarré en décembre 2011 en Europe.

ecova

Verallia a poursuivi en 2011 le développement de ses gammes de produits éco-conçus en France, au Brésil, en Argentine, aux États-Unis et au Canada.

Principalement connus sous la marque ECOVA (ECO pour réduction de l'impact environnemental et VA pour valorisation du produit), ces produits allient esthétique, mise en valeur du contenu et respect de l'environnement. Ils répondent à une double démarche environnementale et marketing.

Destinés principalement aux marchés des vins et de la bière, ces produits connaissent un vif succès, notamment en Argentine et au Chili, où nos clients exportent une grande partie de leur production et pour lesquels l'allègement du poids des bouteilles est un argument majeur.



MOBILISATION INTERNE SUR LA GESTION DES DÉCHETS

En juin 2011, 132 collaborateurs du Groupe venus d'Europe, d'Asie et d'Amérique du Nord ont participé à la Journée de l'Innovation Saint-Gobain, consacrée au recyclage et à la gestion des déchets.

Les débats ont notamment porté, réalisation s à l'appui, sur les opportunités de création de valeur liées à la gestion et au recyclage des déchets de construction et de démolition.

WEBER LANCE LE SAC BIODÉGRADABLE

Depuis l'automne 2011, les sacs kraft de Saint-Gobain Weber France intègrent un film élaboré à partir d'une matière bio-sourcée (le maïs). Les nouveaux sacs sont biodégradables, donc valorisables en centres de compostage industriel. Pour les artisans et entreprises du bâtiment, il suffit de déposer le sac en déchetterie avec les déchets verts ou en centre de compostage industriel : il se décompose et forme ensuite un compost utilisé en agriculture.

Dans un premier temps, 11 produits de la gamme rénovation des façades sont équipés de ce nouveau sac biodégradable. À terme, il sera déployé par vagues à l'ensemble de la gamme Weber.

(8) Les produits concernés sont: sgg PLANILUX, sgg DIAMANT, sgg ALBARINO, sgg CLIMAPLUS, sgg CLIMAPLUS PROTECT, sgg CLIMAPLUS SOLAR CONTROL, sgg CLIMAPLUS 4S, sgg CLIMATOP, sgg STADIP PROTECT ou SILENCE, sgg MIRALITE REVOLUTION, sgg DECORGLASS ou MASTERGLASS.

AUTRICHE

Glassolutions, Saint-Gobain Rigips Austria, Saint-Gobain Weber Terranova et ISOVER Austria ont rénové un appartement à Vienne sur le modèle du concept « multi-confort ».



POUR LE CONFORT ET LE BIEN-ÊTRE DES UTILISATEURS



En 2011, dans le cadre de la stratégie habitat durable, les filiales de Saint-Gobain ont participé à de nombreuses actions communes et mené des travaux de construction et de rénovation suivant les critères de l'habitat durable « multi-confort ».

Le concept « multi-confort » repose sur le confort des utilisateurs et la réduction de l'impact environnemental des bâtiments.

L'habitat durable « multi-confort »

Une Maison Saint-Gobain Multi-Confort à très basse consommation et énergie positive a été inaugurée le 5 juillet 2011 à Beaucozéz, en France.

La maison a été conçue pour le bien-être de ses occupants afin de leur assurer un confort maximal à la fois thermique, acoustique, visuel et sanitaire. Elle est évolutive et peut s'adapter à un agrandissement familial ou à des besoins spécifiques en termes d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite.

Quinze sociétés de Saint-Gobain ont participé à la construction de cette maison, qui produit davantage d'énergie (61 kWh/m²/an) qu'elle n'en consomme (39 kWh/m²/an).

La haute performance énergétique provient d'une conception architecturale bioclimatique, d'une isolation thermique très performante et d'une combinaison

d'équipements techniques valorisant les énergies renouvelables. Les matériaux utilisés minimisent les impacts sur l'environnement, depuis leur fabrication jusqu'à leur fin de vie.

Pendant le chantier, la gestion des déchets a été organisée autour d'un dispositif de tri sur site, grâce à des sacs de grande contenance pour le bois, les mortiers, le plastique, les métaux et les cartons d'emballage. Point.P récupérait ensuite ces déchets pour leur valorisation.

Cette expérience a vocation à être étendue à d'autres pays, d'autres zones climatiques, et pour des applications différentes (logement individuel et collectif, bâtiments publics, écoles, etc.). Des solutions de Saint-Gobain seront utilisées et leurs performances seront mesurées dans des conditions de vie réelles.

L'objectif est de montrer que l'on peut construire des bâtiments alliant confort et performance énergétique, avec des solutions qui existent aujourd'hui, tout en minimisant les impacts du cycle de vie des matériaux de construction, des déchets de chantier et de la consommation d'énergie.

Produits pour le bien-être et le confort des utilisateurs

Saint-Gobain développe des solutions pour améliorer le cadre de vie et le bien-être des utilisateurs. Ces solutions offrent 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 un meilleur confort d'usage.

En s'associant avec SAGE Electrochromics, Saint-Gobain a ouvert de nouvelles perspectives pour l'utilisation du verre électrochrome dans l'habitat: une technologie de couches minces qui combine protection, confort visuel et efficacité énergétique au service d'une architecture plus durable. Ce verre intelligent adapte sa transmission lumineuse et calorifique à l'ensoleillement et à la température extérieure tout en permettant la vision vers l'extérieur. L'électrochrome permet ainsi un moindre recours à la climatisation et à l'éclairage. Intégrée dans un système domotique de gestion automatisée du bâtiment, cette solution technique permet de réduire de 30 à 50% la consommation d'énergie.



ROUMANIE

À Bucarest, Saint-Gobain Glass et Saint-Gobain Construction Products Romania avec ses marques Rígips, Weber et ISOVER ont réalisé en juillet 2011 la première Maison Multi-Confort de Roumanie.



FOCUS

ÉCLAIRAGE

Saint-Gobain mène d'importants travaux de recherche et de développement sur l'éclairage, pour optimiser l'usage de la lumière naturelle dans les bâtiments et pour améliorer les performances énergétiques des LED et OLED grâce à des substrats de nouvelle génération. Ainsi, nos équipes développent des supports de saphir pour LED par une technologie nouvelle permettant d'atteindre, à des coûts plus bas, des tailles supérieures à celles des supports actuellement disponibles sur le marché. Par ailleurs, elles perfectionnent la technologie « Silverduct » (verre pour OLED avec dépôt de couches d'argent) qui permettra de développer des systèmes d'éclairage plus performants et économes en énergie.



MAURICE MANCEAU,
Directeur Habitat France Saint-Gobain

TÉMOIGNAGE

« LA CONCRÉTISATION DE LA STRATÉGIE »

La Maison Saint-Gobain Multi-Confort de Beaucozé est la concrétisation de la stratégie de l'habitat durable du Groupe. Elle est le fruit du travail de l'équipe Habitat France et des sociétés impliquées dans le projet. Cette maison représente un exercice réussi de mise en valeur des marques et de leurs solutions. Nous avons voulu réaliser une maison dans les conditions réelles d'un chantier classique. Elle a été construite dans un lotissement déjà existant et habité.

Amélioration de la qualité de l'air intérieur

CertainTeed (États-Unis) et Rígips (Allemagne) proposent des solutions innovantes pour améliorer la qualité de l'air intérieur.

- Les plaques de gypse AirRenew™ de CertainTeed réduisent les composés organiques volatils nocifs qui circulent à l'intérieur des pièces, comme par exemple les aldéhydes, en les transformant en composants inertes qui demeurent en toute sécurité à l'intérieur de la plaque.
- Rigidur H, produit par Rígips, fonctionne sur un concept similaire, grâce à un composant naturel qui absorbe les substances nocives de l'air ambiant.



SAINT-GOBAIN, **PROFESSIONNEL DANS SES MÉTIERS**

Nous nous engageons à réduire notre impact sur l'environnement dans la production et la distribution de nos solutions.

Nous travaillons notamment à maîtriser et à réduire notre consommation de ressources naturelles, à réduire nos émissions polluantes et nos déchets de production, ainsi qu'à limiter notre consommation énergétique.

Nous sommes également attentifs au développement, au bien-être et à la sécurité de nos salariés. La politique de ressources humaines du Groupe accompagne le développement de Saint-Gobain et de ses collaborateurs partout dans le monde.

ÉTATS-UNIS

Réouverture de l'usine de bardeaux de toiture de CertainTeed à Ennis (Texas).



UN ACTEUR MULTIRÉGIONAL

Saint-Gobain est un acteur multirégional qui sert des marchés locaux. Aujourd'hui, plus de 90 % de notre chiffre d'affaires est réalisé grâce à des solutions et des services créés et distribués localement.

Nous investissons aussi bien dans les pays développés que dans les pays à forte croissance. Ces investissements participent au développement économique local dans les régions du monde où le Groupe est implanté. Ils permettent également de minimiser le transport des produits, réduisant ainsi la consommation énergétique et les émissions de CO₂.

Des besoins immenses dans les zones géographiques à forte croissance

Les pays à forte croissance se caractérisent par un rythme soutenu de développement urbain et d'immenses besoins en infrastructures. Il en résulte d'importantes perspectives de croissance pour les marchés de l'habitat.

Saint-Gobain renforce sa présence dans ces pays et accélère son développement dans l'ensemble des zones géographiques à forte croissance.

Ainsi, la part du chiffre d'affaires du Groupe en pays émergents devrait atteindre 26 % en 2015 (contre 19 % en 2011), et celle du chiffre d'affaires des Pôles Matériaux Innovants et Produits pour la Construction devrait atteindre 39 % en 2015, contre 33 % en 2011.

Le Groupe prévoit de réaliser 65 % des investissements de croissance sur la période 2011-2015 en pays émergents. De plus, 80 % des investissements de croissance sur cette même période seront consacrés au solaire, au développement de solutions à forte valeur ajoutée dans

l'habitat et au développement en pays émergents.

Saint-Gobain renforce sa présence dans toutes les zones géographiques à forte croissance. En Chine, Saint-Gobain a annoncé la construction d'une deuxième usine de vitrage automobile à Qingdao, en partenariat avec Central Glass. En Inde, Saint-Gobain a complété son dispositif industriel en acquérant notamment un nouveau float dans le Gujarat. En Amérique latine, le Groupe a acquis deux sociétés en Argentine et leurs filiales au Brésil et en Uruguay dans le secteur des Abrasifs. L'Activité Mortiers industriels a réalisé trois acquisitions en Indonésie, au Brésil et en Turquie. L'Activité Isolation se développe avec la construction d'une nouvelle usine de laine de verre au Japon et l'acquisition de Linerock, société spécialisée dans la laine de roche, en Russie. L'Activité Gypse se renforce en Turquie avec l'acquisition de la société Doganer (production de plâtre et de plaques de plâtre).

L'efficacité énergétique, un enjeu majeur pour les pays développés

Les marchés des pays développés sont tirés par les exigences de performance énergétique, notamment en Europe de l'Ouest, où de nouvelles réglementations entrent en vigueur. Ces réglementations vont, par exemple, accroître significativement la part des surfaces vitrées dans les bâtiments neufs et encourager la mise en œuvre de solutions d'isolation toujours plus performantes.

Saint-Gobain entend renforcer son positionnement sur les solutions à forte valeur ajoutée dans l'habitat avec l'objectif de porter, d'ici à 2015, à 60 % contre 53 % en 2010, leur part dans le chiffre d'affaires du Groupe.

Cet objectif se traduit dans les investissements industriels et les acquisitions du Groupe.

En 2011, Saint-Gobain a notamment acquis Solar Gard, spécialisée dans les films de spécialités destinés en particulier aux marchés de l'habitat et de l'automobile, ainsi que la société de Mortiers industriels Edilcalce en Italie. Le Groupe a également annoncé la construction d'une nouvelle usine de proppants, billes de soutènement pour l'industrie pétrolière et gazière, aux États-Unis. Dans la Distribution Bâtiment, Saint-Gobain a annoncé ses projets d'acquisition de l'enseigne Build Center - acteur majeur de la distribution généraliste de matériaux de construction en Grande-Bretagne - et de Brossette en France - spécialiste dans la distribution de produits sanitaire-chauffage-plomberie.



ÉTATS-UNIS

Acquisition de Solar Gard, entreprise spécialisée dans les films de spécialités, destinés en particulier aux marchés de l'habitat et de l'automobile.

ITALIE

Modernisation du site de Pise de Saint-Gobain Glass.



ESPAGNE

Nouveau four de verre coulé à l'usine Saint-Gobain Glass de Renedo.



ARGENTINE

Démarrage de la construction d'un troisième four de Verallia à Mendoza.

INDE

Saint-Gobain Glass India acquiert Sezal Glass Limited et se dote d'un nouveau four de fabrication de verre plat.



FRANCE

Mise en service d'une nouvelle usine de Mortiers industriels à Château-Thébaud.



CHINE

Inauguration d'une usine d'abrasifs agglomérés à Handan.



Prévenir les risques industriels

La politique du Groupe en matière de protection de ses installations contre les risques accidentels est exposée dans le Document de Référence (pages 92, 103, 105 et 106). La prévention y occupe une part essentielle. La priorité est donnée à la réduction de la fréquence et de la gravité des sinistres, le but étant de préserver l'intégrité des équipements, l'emploi et la sécurité des personnes, de limiter l'impact du site sur l'environnement local et d'assurer, dans toute la mesure du possible, la continuité des opérations.

La mise en œuvre du programme de prévention repose sur la responsabilisation de l'encadrement. À l'instar de ce qui est pratiqué en matière de contrôle interne, les responsables de site remplissent chaque année un questionnaire d'auto-évaluation, leur permettant d'évaluer le degré de maîtrise des risques encourus par leurs installations, de mesurer les progrès accomplis et le chemin restant à parcourir. Les actions à mettre en place sont classées en deux catégories, suivant qu'elles demandent ou non un budget d'investissement.

Un programme d'audits externes, assurés par les services ingénierie et prévention d'un prestataire spécialisé indépendant, complète le dispositif.

TÉMOIGNAGE

500 VISITES PAR AN

Saint-Gobain consacre des moyens importants pour la prévention des risques industriels. Nous effectuons environ 500 visites de prévention par an sur les sites du Groupe.

De surcroît, nous sommes associés très en amont pour tout nouveau projet d'investissement. Le volume de nos interventions en ce domaine a doublé en l'espace de trois ans. Par ailleurs, en complément de ce qui est déjà fait en interne, nous animons chaque année 10 à 15 séminaires de formation sur la protection des biens et des équipements et sur la reprise d'activité en cas de sinistre.



JAN VAN CAESBROECK,
*Responsable
compte ingénierie
prévention, Global
Asset Protection
Services, XL Group*

118,1 M€

total des dépenses
environnementales



NOTRE POLITIQUE ET NOS OBJECTIFS

ENVIRONNEMENT, HYGIÈNE INDUSTRIELLE ET SÉCURITÉ

Saint-Gobain s'engage à réduire son impact sur 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.

Nos engagements en Environnement, Santé et Sécurité

La politique Environnement, Hygiène industrielle, Sécurité (EHS) s'inscrit dans les Principes de Comportement et d'Action du Groupe (voir page 5). Les grands principes de l'EHS sont synthétisés dans une charte affichée dans tous les établissements de Saint-Gobain et traduite en 38 langues.

Les objectifs EHS

Afin de déployer la politique EHS, la Direction Générale fixe des objectifs pour l'ensemble du Groupe dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'environnement. Ces objectifs sont déclinés dans les activités et les Délégations⁽⁹⁾. Ils servent de référence aux sites qui élaborent une politique EHS annuelle. Ces objectifs sont définis pour une période de 3 ans (2008-2010 et 2011-2013). Les résultats concernant la période 2008-2010 ont été présentés dans le rapport de développement durable de 2010 (voir page 35).

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 pages 58-60). Les standards sont obligatoires. Ils décrivent les exigences minimales que les sites devront respecter à terme, quels que soient le pays et la législation locale.

Une méthode de management efficace

Le *World Class Manufacturing* (WCM) est un système de management complet destiné à améliorer la performance de l'entreprise par l'élimination des pertes. Cette méthode structurée d'excellence opérationnelle 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.

Une étroite collaboration avec la filière recherche et développement

La collaboration entre les filières recherche et développement et EHS vise à prendre en compte la dimension 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. 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.

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.

Dans le domaine des nanomatériaux, un code de conduite a été élaboré par les deux filières, afin de concentrer l'utilisation de certaines particules ultra-fines pouvant présenter un risque sur trois sites autorisés, équipés d'installations spécifiques permettant de protéger le personnel et d'identifier les procédures à suivre lors des manipulations.

Un reporting EHS précis

Depuis 2004, le Groupe utilise un outil de reporting dédié à l'EHS dénommé Gaia (voir méthodologie, pages 86-89).

(9) Représentations de Saint-Gobain à l'étranger.



FAITS MARQUANTS 2011

- **Le lancement d'une politique sur la gestion durable de l'eau** à l'échelle du Groupe (voir pages 38-39);
- **La mise en place d'un outil d'évaluation carbone** pour mieux connaître les émissions des sociétés du Groupe (voir pages 46-47);
- **L'adoption de trois nouveaux standards de sécurité** complétant la liste des standards déjà mis en œuvre dans les sites (voir pages 58-59);
- **Le déploiement d'un outil de maîtrise des risques** toxiques et autres risques (mécaniques, électriques...) dans nos sites industriels (voir pages 60-61).

OBJECTIFS 2011 -2013*

Sécurité

L'objectif est de réduire le taux de fréquence des accidents du travail. Nous visons un taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TF1) de 5 pour la Distribution Bâtiment à fin 2013, un taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt de travail (TF2) pour l'industrie inférieur à 6 et un TF1 Groupe inférieur à 2,8. Ces indicateurs intègrent le personnel intérimaire.

Santé et hygiène industrielle

L'objectif est de déployer le nouvel outil d'analyse des risques (SAFHEAR), lancé en 2011 (voir témoignage pages 60-61). Cette démarche sert à identifier les risques d'exposition et à définir et mettre en place les mesures de prévention.

Environnement

Nos efforts se poursuivent afin de réduire l'empreinte environnementale des sites. Nous définissons et déployons de nouvelles politiques transversales sur l'eau, le bois, la biodiversité et l'analyse du cycle de vie.

Dans un souci de progression, nous avons étendu pour l'environnement le périmètre des entités concernées par les objectifs triennaux chiffrés en intégrant des sites plus petits. Ce nouveau périmètre est passé de 400 en 2010 à 544 en 2011 (voir pages 86-89). Il représente par exemple plus de 90% des consommations d'eau (hors Distribution Bâtiment).

* Les résultats détaillés sont présentés dans les pages suivantes.

25%

des heures de formation dispensées consacrées à l'EHS

DES ÉMERAUDES ET DES DIAMANTS



Depuis plus de vingt ans, les Diamants récompensent les progrès et les performances en matière de santé et de sécurité des meilleurs sites du Groupe. En 2011, les « Émeraudes de l'environnement » ont été créées pour les performances environnementales.

Les sites concourent dans cinq catégories : eau ; déchets ; émissions atmosphériques ; changement climatique ; biodiversité/sols/impacts sonores, olfactifs ou visuels. Parmi les 32 dossiers présentés, quatre projets ont été retenus :

- L'Émeraude pour la lutte contre le changement climatique a été décernée à La Plateforme du Bâtiment (Distribution Bâtiment) d'Aubervilliers (France) - voir pages 50-51,
- L'Émeraude pour la réduction et la valorisation des déchets a récompensé Saint-Gobain Abrasifs, à Lorena (Brésil) - voir page 44,
- le Campus de Worcester (Greendale, Worcester, États-Unis) a reçu l'Émeraude pour la gestion durable de l'Eau,
- Saint-Gobain Placo Iberica à Sorbas (Espagne) a obtenu l'Émeraude dans le domaine de la protection de la Biodiversité pour la restauration de la carrière de « Los Yesares » - voir page 41.

En ce qui concerne les Diamants, 21 sites ont été distingués.

La cérémonie de remise des Émeraudes et des Diamants a eu lieu le 24 juin 2011, en présence de Pierre-André de Chalendar, Président-Directeur Général et des principaux dirigeants du Groupe.

NOTRE POLITIQUE ET NOS OBJECTIFS

ENVIRONNEMENT,
HYGIÈNE INDUSTRIELLE
ET SÉCURITÉ

Un réseau de compétences organisé

L'EHS repose principalement sur un réseau de correspondants répartis dans le Groupe au niveau des Pôles, des Délégations et des sites. Cette organisation associe proximité des métiers, adaptation aux spécificités nationales et cohérence d'ensemble.

Dans chaque Pôle, une ou plusieurs personnes sont chargées de proposer une politique EHS adaptée aux caractéristiques de l'activité et d'en superviser la mise en œuvre. De même, dans chaque Délégation, un interlocuteur coordonne localement les actions EHS du Groupe et des activités et veille à l'application de la réglementation nationale et au respect des standards du Groupe. Ces responsables EHS ont eux-mêmes des correspondants dans les sociétés et dans les établissements.

Ces professionnels forment, avec la Direction EHS centrale, un réseau chargé de soutenir les responsables opérationnels dans l'élaboration et l'animation des politiques EHS.

TÉMOIGNAGE



HUIDONG ZHOU,
Responsable EHS de la Délégation Asie-Pacifique

MUTUALISER LES BONNES PRATIQUES

Huidong Zhou a rejoint Saint-Gobain en 2004 en tant que responsable EHS de l'activité Canalisation en Chine. En 2009, il a été nommé responsable EHS du Groupe pour la Chine, puis en 2010 pour la Délégation Asie-Pacifique.

Mon travail consiste à encadrer et soutenir le réseau EHS de la Délégation présent en Chine, au Japon, en Corée et dans les pays du Sud-est asiatique et du Pacifique. J'assure le suivi des équipes opérationnelles. Cela passe par l'organisation de formations et le partage des bonnes pratiques. Je dirige les audits EHS et supervise la mise en œuvre des recommandations qui en découlent. Par ailleurs, je consacre beaucoup de temps sur le terrain à rencontrer les différents acteurs pour les sensibiliser aux enjeux de l'EHS, développer leur implication et les encourager dans leurs progrès.

TÉMOIGNAGE



JÜRGEN WESTRUP,
Responsable EHS de Saint-Gobain ISOVER Speyer, Allemagne

FORMER LES COLLABORATEURS

Je suis en charge de l'application des programmes visant à assurer la conformité du site à la réglementation locale et aux standards de Saint-Gobain sur l'environnement, la santé et la sécurité. Lorsqu'un incident se produit, j'aide à en déterminer la cause et à prendre les mesures d'amélioration. Dans le domaine de la santé, j'organise par exemple des contrôles sur l'exposition au bruit des salariés. Pour l'environnement, je suis responsable de la surveillance des émissions atmosphériques, des rejets en eau et de la gestion des déchets. J'effectue également le *reporting* EHS du site. Pour veiller à ce que les collaborateurs travaillent en toute sécurité, j'organise des formations sur le sujet. Il est également important pour moi d'échanger avec des collègues d'autres établissements. En tant qu'auditeur EHS, j'ai la chance de pouvoir me rendre sur les sites d'autres activités.



CORÉE

Salariés s'informant sur l'EHS.



Sensibilisation aux gestes qui sauvent.

Un système d'audits complet

Le système d'audits 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'auto-évaluation).

Les audits EHS comprennent les trois volets environnement, hygiène et sécurité et constituent le niveau d'évaluation EHS le plus approfondi. La taille du Groupe permet de faire auditer les sites par des équipes qui sont extérieures à leur activité, mais qui, faisant partie de Saint-Gobain, connaissent bien notre approche EHS. Ces audits dits « croisés » sont effectués par des auditeurs internes confirmés qui reçoivent une formation spécifique. Ils sont indispensables pour obtenir une évaluation fiable du système de gestion EHS. Ces audits conduisent à des recommandations pratiques. L'objectif est d'aider le directeur du site audité à avoir une vision objective de sa situation et de son système de gestion EHS et de lui donner des propositions de plans d'action pour améliorer la situation.

En moyenne, pour l'industrie, chaque site est audité une fois tous les trois ans. En 2011, 279 audits ont ainsi été réalisés.

Le Pôle Distribution Bâtiment dispose d'un audit adapté à ses caractéristiques propres. Cet outil appelé audit « ESPR » (Environnement, Sécurité, Prévention des Risques) intègre en plus de l'EHS un module sur la prévention des risques en matière de sécurité des biens et sur la continuité d'exploitation. La majorité des auditeurs de ce processus appartiennent au Pôle Distribution Bâtiment. En 2011, 326 audits « ESPR » ont été réalisés dans le Groupe.



TÉMOIGNAGE

MARLA HOLT,

Responsable régional EHS (zone Sud de l'Amérique du Nord -Alabama, Tennessee, Mississippi, Arkansas) et responsable EHS de l'activité Saint-Gobain NorPro

PROGRESSER GRÂCE À L'AUDIT

Quelle est votre mission en matière d'audit ?

En tant que responsable EHS régional, j'aide les sites à préparer les audits, je les assiste si nécessaire pendant la vérification et les conseille dans la mise en œuvre des recommandations qui suivent l'audit. Je suis également auditeur de sites situés en dehors de ma zone géographique de responsabilité et de l'activité à laquelle je suis rattachée.

Quels sont les avantages des « audits croisés » ?

Les auditeurs sont salariés de Saint-Gobain, mais en règle générale travaillent dans une autre activité. Ils connaissent donc parfaitement la politique EHS du Groupe et les procédures, ce qui fait gagner un temps précieux. En même temps, ils apportent un véritable regard externe. L'utilisation des « audits croisés » permet d'apprendre des autres et de partager les idées et les bonnes pratiques. Les audits nous aident à progresser.



The CEO Water Mandate

OBJECTIFS 2011 - 2013

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

GESTION DES RESSOURCES NATURELLES ET PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ

Saint-Gobain est conscient de la nécessité de préserver la biodiversité. 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

La raréfaction globale des ressources en eau, liée notamment aux phénomènes de croissance démographique et d'urbanisation, ainsi que les risques de pollutions, sont susceptibles d'affecter les conditions de vie. En tant qu'acteur responsable, Saint-Gobain se doit de promouvoir un dialogue raisonné et constructif avec les communautés installées à proximité de ses sites pour faciliter une meilleure compréhension de ses activités et permettre une gestion durable et partagée de la ressource locale en eau.

La « politique Eau » du Groupe

Une politique sur la gestion durable de l'eau à l'échelle du Groupe a été mise en place en 2011⁽¹⁾. Saint-Gobain confirme ainsi sa volonté de réduire au maximum l'impact quantitatif et qualitatif de ses activités sur les ressources en eau, tant au niveau des prélèvements que des rejets. Notre objectif à long terme est de prélever le minimum de ressource et de tendre vers le « zéro rejet » d'eau industrielle sous forme liquide⁽²⁾, tout en évitant de générer de nouveaux impacts pour

d'autres milieux naturels ou parties prenantes.

Pour accompagner le déploiement de cette politique sur les sites industriels, le Groupe a défini un standard EHS « Eau » qui décrit les exigences minimales que les sites devront respecter à terme. Nous avons également lancé une grille d'évaluation du risque d'exposition et de la sensibilité des sites.

La grille d'évaluation, commune à l'ensemble du Groupe, est construite autour de trois volets interdépendants, intégrant des critères quantitatifs et qualitatifs :

1. le risque de contrainte hydrique : les facteurs pouvant affecter ou compromettre l'approvisionnement d'un site en eau, et donc son activité,
2. le risque de pollution : les facteurs liés aux rejets d'un site et à leur impact sur l'environnement récepteur,
3. le risque d'inondation : les facteurs de vulnérabilité liés à la fréquence et à l'intensité des aléas climatiques et plus généralement des catastrophes naturelles.

Le standard EHS « Eau » sera mis en place sur les sites industriels afin de structurer l'amélioration de la performance des sites dans la gestion de l'eau et la prévention des

trois types de risque identifiés. Ce standard sera déployé en priorité sur les sites identifiés en 2012 comme ayant des niveaux de risques les plus élevés.

La politique Eau est le fruit d'un travail approfondi et transversal réalisé en collaboration entre les directions EHS, Développement Responsable, Risques et Assurances, Achats et avec la Recherche et Développement du Groupe, ainsi qu'avec le réseau EHS des Pôles et activités. Les axes de travail sont les suivants :

- mobiliser et sensibiliser aux enjeux liés à l'eau l'ensemble des fonctions, des sites et des parties prenantes du Groupe (y compris les fournisseurs), en intégrant les enjeux socioéconomiques (dialogue avec les communautés),
- planifier la mise en œuvre d'actions adaptées sur les sites du Groupe, en fonction de leur niveau d'exposition aux risques liés à l'eau,
- mesurer les progrès accomplis à l'aide d'indicateurs communs cohérents avec les cadres et les outils de référence existants à l'échelle internationale,
- anticiper les évolutions réglementaires dans les pays d'implantation et intégrer les enjeux liés à l'eau dans la stratégie d'innovation du Groupe.

(1) La politique Eau du Groupe est disponible sur demande.

(2) Cet objectif ne prend pas en compte l'eau émise sous forme vapeur.



FOCUS

ÉTATS-UNIS

MIEUX GÉRER SES BESOINS EN EAU

L'usine de réfractaires de Saint-Gobain Matériaux Céramiques située à Buckhannon (Virginie occidentale) a réduit de 265 000 m³ par an sa consommation d'eau et ses rejets d'eau de refroidissement. L'établissement industriel a procédé à l'inventaire de ses différents postes de consommation, puis a évalué les quantités utilisées, avant de lancer des actions correctives. Celles-ci se sont traduites par le recyclage des eaux usées, la fermeture des circuits d'eau de refroidissement, l'installation de vannes thermostatiques, la mise en place d'un circuit en boucle fermée pour le refroidissement des compresseurs et par le remplacement sur un compresseur d'un refroidissement à eau par un refroidissement à air.



PORTUGAL

- 7% D'EAU CONSOMMÉE

Le site de Mondego au Portugal a diminué de 7% sa consommation d'eau entre 2008 et 2011, grâce à la mise en œuvre de plusieurs bonnes pratiques : un bassin de captation des eaux de pluies permettant de réinjecter de l'eau dans le circuit d'eau de processus, la mise en place d'un jeu de vannes pour contrôler le débit d'eau injecté au niveau de la paraison en sortie de four et un contrôle de la température de l'eau tout au long du circuit d'eau du processus.

Les prélèvements en eau du Groupe

Les efforts soutenus entre 2008 et 2010 ont permis au Groupe de diminuer de 12% ses prélèvements en eau sur ses sites concernés à production comparable à 2007 alors que l'objectif était de 6%. Ces efforts se sont poursuivis en 2011.

À production comparable à 2010, les sites concernés⁽¹³⁾ du Groupe ont prélevé en 2011 73,6 millions de m³ d'eau (contre 76,1 millions de m³ en 2010), soit une réduction de -3,3%. La plupart des activités concourent à cette amélioration.

À production réelle⁽¹⁴⁾, les sites concernés du Groupe ont prélevé en 2011 73,3 millions de m³ d'eau, soit une réduction de 3,6% en valeur absolue. L'ensemble des sites du Groupe ont prélevé 81,7 millions de m³ d'eau. ✓

Rejets en eau

En 2011, le volume total des rejets liquides en eau du Groupe s'élevait à 48,1 millions de m³.

Le standard « Eau », dont 2012 sera la première année d'application, demande aux sites de limiter le nombre de points de rejets et de s'assurer de la qualité des rejets avant de les envoyer dans les différents réseaux (réseau de ville, milieu naturel...). L'évaluation du risque de pollution accidentelle par les produits chimiques sera également traitée par le standard « Eau ».

Recyclage de l'eau

Nous encourageons le recyclage de l'eau en interne, notamment par la mise en place de circuits fermés, ce qui limite considérablement le prélèvement sur les ressources naturelles. Les procédés utilisés⁽¹⁴⁾ dans le Groupe sont souvent complexes ce qui ne facilite pas le calcul du taux de recyclage et de réutilisation de l'eau. Grâce à l'application du standard « Eau » notre objectif est de progresser pour à terme fiabiliser cette mesure sur l'ensemble de notre périmètre.

FRANCE

L'usine Isover de Chemillé recycle l'eau.



(13) Parmi ces sites, le Groupe a défini un périmètre « sites concernés » (sur la base des résultats 2010) sur lequel sont suivis les objectifs environnementaux 2011-2013 (voir pages 34-35, 86-89). Ce périmètre concerne 544 entités.

(14) Production réellement réalisée en 2010.



Cartographie

Enfin, le Groupe a établi une cartographie des sites industriels⁽¹⁵⁾ dits concernés pour l'environnement. Nous pouvons ainsi identifier rapidement les sites situés à l'intérieur ou à proximité de zones protégées ou de fort intérêt pour la biodiversité⁽¹⁶⁾. Ces résultats seront pris en compte dans l'évaluation du risque d'exposition et de la sensibilité des sites dans le cadre de la politique Eau du Groupe (voir pages 38-39).



Les carrières

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.

Nous exploitons 140 carrières souterraines ou à ciel ouvert dans le monde. La grande majorité d'entre elles appartient à l'activité Gypse (109, soit 77%).

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.

BRÉSIL

PRÉSERVER LA BIODIVERSITÉ

Au Brésil, Saint-Gobain Canalização possède 24 700 hectares de terrains, sur lesquels sont cultivés des eucalyptus utilisés pour la production de charbon de bois, substitut au coke pour la fabrication de fonte. Une partie de ces terrains (36%) est constituée de réserves naturelles pour la préservation des forêts, des sources et des cours d'eau. Ces zones, connues sous le nom de forêt atlantique, sont protégées depuis plus de 30 ans.

Dans le souci de préserver la biodiversité, Saint-Gobain Canalização assure la réhabilitation des zones dégradées, la surveillance des espèces de flore et de faune, la préservation des sources et des cours d'eau, ainsi que le développement d'activités d'apiculture.

Une étude réalisée en 2009 et 2010 par l'Université de Lavra a mis en évidence un total de 182 espèces d'oiseaux et révélé l'existence de 26 espèces de mammifères de moyenne et grande taille.

La préservation de la biodiversité a également un impact social et économique. Les activités forestières emploient directement ou indirectement 2 400 personnes ayant un niveau scolaire modeste, qui travaillent à la campagne et restent dans leurs villages, en famille, évitant ainsi l'exode rural.

(15) Le Groupe a défini un périmètre de sites dits « concernés », sur lesquels sont suivis les objectifs environnementaux sur trois ans (voir pages 34-35 et 86-89).
(16) Sur la base de référentiels tels que les « Biodiversity Hotspots and Wilderness Areas » de Conservation Internationale ou la Convention Ramsar sur les zones humides.



TÉMOIGNAGE

RICARDO CASTELLO,
*Docteur en géologie, Institut des Sciences Agronomiques,
(Département de Pollution Environnementale), Espagne*

ESPAGNE

RÉHABILITATION DE LA CARRIÈRE DE « LOS YESARES »

Saint-Gobain Placo Ibérica (certifié ISO 14001 depuis 2010) a restauré la carrière de « Los Yesares », en partenariat avec des experts scientifiques. Ce projet pilote situé dans la région de Sorbas, zone aride et semi-aride, a débuté en 2000. Il a permis la restauration de 45 hectares et la conservation d'écosystèmes locaux avec des espèces endémiques souvent protégées. La restauration a donné lieu à la rédaction de plusieurs thèses de doctorat, dont les résultats ont été présentés lors de forums scientifiques internationaux. Des visites (écoles, universités, collectivités locales) du site ont été organisées. Ce projet illustre l'engagement du site à préserver les ressources naturelles, mais également sa responsabilité sociale grâce à sa contribution au développement social et économique de la région. Des projets similaires sont menés dans d'autres carrières de Saint-Gobain Placo en Espagne.

UNE COOPÉRATION SCIENTIFIQUE

Comment a débuté la collaboration avec Saint-Gobain ?

Une coopération scientifique entre Saint-Gobain Placo Ibérica et notre équipe de recherche a été établie en 2001. Dès le départ, Saint-Gobain Placo a voulu aller au-delà des obligations réglementaires pour la restauration environnementale de sa carrière de gypse, en faisant des recherches sur la perturbation de l'environnement et le développement de nouvelles méthodologies pour effectuer la restauration.

Comment cette coopération s'est-elle poursuivie ?

Cette coopération a été renouvelée tous les ans. Elle a permis de restaurer les paysages dégradés par l'exploitation du gypse dans cette région d'Espagne, en favorisant la conservation biologique et en préservant plusieurs espèces comme les gypsophytes endémiques. Cette approche est l'un des exemples les plus significatifs d'extraction durable au monde.

OBJECTIFS 2011 -2013

Étendre la certification environnementale (ISO14001 et/ou EMAS) à plus de 90% des sites concernés d'ici à la fin 2013.

ÉTATS-UNIS

Nouveau système de management intégré

Saint-Gobain NorPro a développé pour l'ensemble de ses sites américains un système de management qui répond aux exigences des différentes normes internationales (ISO 14001 pour l'environnement, ISO 9001 pour la qualité et OHSAS 18001⁽¹⁸⁾ pour la sécurité) et qui intègre les différents outils de Saint-Gobain (l'audit interne EHS et le programme WCM⁽¹⁹⁾).

DES SITES RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT

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

Une politique de certification dynamique

Saint-Gobain poursuit la certification environnementale de ses entités, entamée depuis plusieurs années. 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 2011, 69,5% des sites concernés soit 378 sites (voir pages 34-35) étaient certifiés pour l'environnement (norme ISO 14001 et/ ou EMAS), contre 63,8% en 2010 à périmètre comparable⁽¹⁷⁾. En 2012, 28 entités supplémentaires devraient obtenir cette certification environnementale, ainsi nous devrions atteindre un total de 74,6% des sites concernés. Le Groupe se fixe comme objectif d'atteindre 90% de ses sites certifiés du périmètre concerné en 2013.

La détection et le processus de traitement des non conformités (accidents, incidents...) sont inclus dans la démarche ISO 14001. Les sites possédant une certification envi-

ronnementale doivent gérer tout incident environnemental comme les déversements accidentels.

L'activité Gypse possède un système environnemental permettant de détecter, de traiter et d'analyser ces pollutions accidentelles. En 2011, dans l'activité Gypse, cinq déversements mineurs ont été reportés.

Verallia et le Pôle Matériaux Innovants ont lancé une démarche équivalente en 2011. Une méthodologie commune à l'ensemble du Groupe sera mise en place en 2012.

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 qui participent 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 2011, les fours verriers des sites concernés ont rejeté 2,22 kg de SO₂ ✓ par tonne bonne de verre, et les sites concernés de l'activité Canalisation 2,68 kg de SO₂ ✓ par tonne bonne de fonte, ce qui porte le total pour les deux périmètres à 36686 tonnes de SO₂ ✓.

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 2011, les fours verriers des sites concernés ont rejeté 2,17 kg de NO_x par tonne bonne de verre ✓, et les sites concernés de l'activité Canalisation 1,45 kg de NO_x par tonne bonne de fonte ✓, ce qui porte le total pour les deux périmètres à 33 877 tonnes de NO_x ✓.

Entre 2010 et 2011, les quantités de NO_x et de SO₂ émises ont diminué respectivement de 12% et de 4,5% pour l'ensemble des sites concernés de l'activité Canalisation et des activités verrières.

(17) 144 sites ont rejoint le périmètre des sites concernés par les objectifs 2010-2013. Ces nouveaux sites ont un pourcentage de certification inférieur à celui des sites qui faisaient déjà partie du périmètre concerné par les objectifs 2007-2010. Les pourcentages des sites certifiés correspondant au nouveau périmètre (63,8% en 2010 et 69,5% en 2011) sont donc inférieurs à ceux correspondant au périmètre précédent (calculé à 67,5% pour 2010 et estimé à 78% pour 2011) et publiés dans le rapport de développement durable de 2010.



ROYAUME-UNI

Pasquill certifié pour son management environnemental

Les 14 sites de production de l'enseigne Pasquill (Distribution Bâtiment) et 21 de ses réalisations ont été certifiés ISO 14001:2004.



Nous sommes très fiers d'avoir obtenu la norme ISO 14001:2004 pour tous nos sites. Nos clients ont ainsi la garantie supplémentaire que nous agissons (...) pour renforcer la qualité de nos produits et de nos systèmes tout en minimisant notre impact sur l'environnement."

Stuart McKill,
Président-Directeur Général de Pasquill.



L'équipe projet sur le site d'Holwell.

ROYAUME-UNI

RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Saint-Gobain PAM UK a réalisé plusieurs investissements majeurs dans son usine de Holwell, près de Melton Mowbray. L'installation d'un dépoussiéreur voie sèche équipé d'un filtre à manches a réduit de 99% les émissions de poussières de l'outil de fusion. Celles-ci représentent aujourd'hui 0,3 kilo par tonne de fonte. Parallèlement, la consommation d'eau a baissé de 63% et la consommation d'électricité de 9%. L'abandon de l'ancien procédé de lavage des gaz a en outre permis de ne plus utiliser de soude, réduisant ainsi les risques de pollution en aval.

Un échangeur a été mis en place, afin de récupérer la chaleur des gaz de combustion pour réchauffer l'air injecté dans l'outil de fusion. Il en résulte une baisse de 2 200 tonnes des émissions de CO₂.

Enfin, Saint-Gobain PAM UK a obtenu la certification internationale ISO, accréditée CEMARS⁽²¹⁾.

D'ici 2014, Saint-Gobain PAM UK s'est fixé pour objectif d'améliorer l'efficacité énergétique de tous ses sites et de réduire de plus de 7% l'ensemble de ses émissions.

LIMITER LES ÉMISSIONS DANS L'AIR

Saint-Gobain Glass cherche à réduire les oxydes d'azote (NO_x) à la source en optimisant la combustion. Ainsi, les émissions mondiales directes de NO_x émises lors de la fusion d'une tonne de verre ^{SGG} PLANILUX ont diminué de 31% entre 2007 et 2011. Le procédé FENIX de Saint-Gobain Glass est décrit comme étant une Meilleure Technique Disponible (Best Available Technique) dans le nouveau BREF⁽²⁰⁾ pour la fabrication du verre.

En complément de la réduction des émissions à la source, des systèmes de traitement des gaz émis à la sortie de la cheminée sont installés pour les poussières, les oxydes de soufre SO_x, les métaux lourds et les gaz acides. Huit nouveaux systèmes de filtration des fumées ont été installés depuis 2007, ce qui porte le total de sites équipés à 22 en 2011. La quantité de poussières émises lors de la fusion d'une tonne de verre a été réduite mondialement de 40,3% entre 2007 et 2011.

En 2012, tous les floats de Saint-Gobain Glass en Europe et 83% dans le monde seront équipés de tels systèmes de filtration.

De plus, en 2012, deux systèmes de traitement des gaz ont été installés en Corée pour les oxydes d'azote (NO_x). D'autres équipements de ce type sont prévus en Corée et en Europe (un en Allemagne, un en France,...).

Ces systèmes d'abattement des poussières peuvent être complétés par des systèmes de réduction catalytique des NO_x, lorsque la réduction des émissions de NO_x requise ne peut plus être atteinte en utilisant uniquement les mesures primaires. C'est par exemple le cas des quatre fours coréens qui ont été équipés de ces systèmes De-NO_x et de trois fours européens en cours d'équipement.

(18) OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment Series.

(19) World Class Manufacturing.

(20) Les BREF (Best available techniques REFERENCE documents) sont des documents techniques établis par la Commission européenne et la profession concernée, servant notamment d'outil de référence à l'industriel afin qu'il puisse se positionner par rapport aux meilleures techniques disponibles.

(21) CEMARS: Certified Emissions Measurement and Reduction Scheme.

OBJECTIFS 2011 -2013

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



BRÉSIL

RECYCLER DES DÉCHETS D'ABRASIFS

Le site de Lorena au Brésil recycle les déchets de production d'abrasifs provenant des usines de Saint-Gobain Abrasifs dans le pays. Depuis 2007, 10 000 tonnes de déchets ont ainsi évité la mise en décharge. La partie organique de ces déchets est brûlée à 1 000°C et les grains d'abrasifs récupérés (85 tonnes par mois) sont ensuite réutilisés comme matières premières dans la fabrication de nouveaux produits abrasifs. Huit personnes travaillent à temps plein sur ce projet, qui peut être reproduit dans d'autres pays et pour d'autres métiers. Ce site possède la certification ISO 14001 depuis 2006.

Les poussières

Nous avons entrepris une démarche active de maîtrise des émissions de poussières. Ainsi, Saint-Gobain a poursuivi une série d'investissements dans des électro-filtres 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 2011, l'ensemble des fours et des lignes de fabrication verrière des sites concernés (voir pages 86-87) ont rejeté en moyenne 0,25 kg de particules par tonne de verre.

Verallia a engagé une série d'investissements importants concernant les équipements des fours en électro-filtres, permettant de traiter des effluents gazeux et d'abaisser les taux de poussières. La totalité des usines situées en Europe occidentale ainsi qu'au Brésil est aujourd'hui équipée d'électro-filtres.

L'activité Vitrage prend également des mesures afin de gérer les émissions atmosphériques de ses fours et poursuit ses efforts d'investissement dans les électrofiltres.

En 2011, après traitement, les sites concernés de l'activité Canalisation ont émis 3,84 kg de poussières par tonne bonne de fonte (à comparer à 4,69 kg en 2010).

Entre 2010 et 2011 la quantité de poussières émises par les sites concernés de l'ensemble des fours et des lignes de fabrication verrière et de l'activité Canalisation a diminué de 21,7%.

Les autres substances réglementées émises par le Groupe

Les métaux lourds issus des impuretés contenues dans les matières enfournées (matières premières et calcin⁽²²⁾) font également l'objet d'une surveillance. Les installations de dépollution décrites ci-dessus (notamment les électro-filtres) permettent aussi de maîtriser ces émissions.

Réduire les déchets de production et la consommation de matières premières

En 2011, à production comparable à 2010, les sites concernés du Groupe ont généré 2,97 millions de tonnes de résidus de production (contre 3,0 en 2010) ce qui représente une réduction de 1%. À production réelle et sur cette même période, la réduction est de 2,6% en valeur absolue (soit 2,92 millions de tonnes en 2011).

Pour l'objectif de 2011-2013, l'indicateur porte sur les déchets mis en décharge. Un standard sur la gestion des déchets va être mis en place qui nous aidera à le fiabiliser.

Au-delà de la valorisation de nos propres résidus, nous utilisons également des matières recyclées venant de l'extérieur (calcin externe, ferrailles de récupération...) afin d'optimiser notre consommation de matières premières.

(22) Verre brisé, provenant des déchets de fabrication ou de la collecte sélective des déchets ou des conteneurs de recyclage.

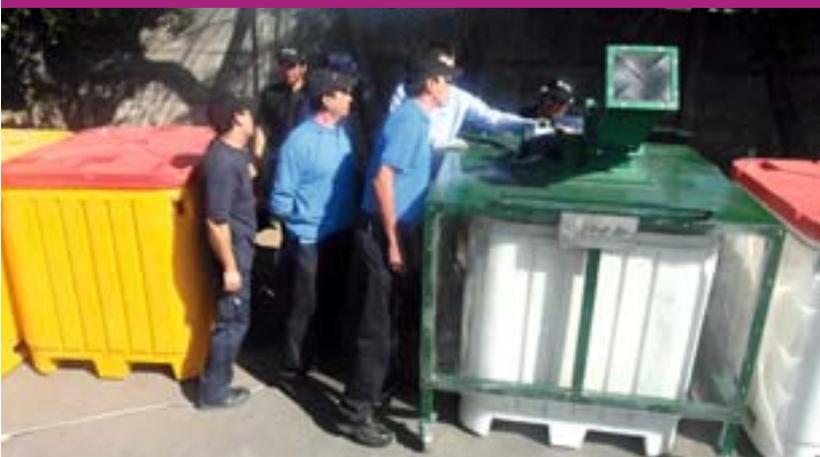


CHILI

VALORISER LE VERRE USAGÉ

Au Chili, Verallia a développé un dispositif pour réduire le volume de verre sur les sites de ses clients. Ce dispositif consiste à installer plusieurs containers de verre usagé, en fonction de la couleur (vert, blanc ou feuille morte) et de l'état du verre (propre ou sale). Il comprend également un broyeur très maniable que l'on place à droite du container pour réduire le volume de verre in situ.

Le verre collecté provient de l'activité des clients vignerons, qui rencontraient jusqu'à présent des difficultés pour le valoriser. Le verre usagé est collecté par les salariés des clients, et quand les containers sont pleins, Verallia récupère le verre usagé et le transporte dans les mêmes camions que ceux utilisés pour livrer les produits finis.



FRANCE

PARTENARIAT POUR LA GESTION DES DÉCHETS

En France, Saint-Gobain Weber France a conclu depuis 2008 un partenariat avec la société SITA FD, spécialisée dans le traitement et le stockage des déchets dangereux. Weber exploite plusieurs usines de mortiers industriels en poudre (enduits de façade, mortiers colles, etc.), qui génèrent des déchets non valorisables en interne, composés principalement de liants hydrauliques. Ces déchets, classés non dangereux, sont livrés à SITA FD, comme matière première secondaire, dénommée « sous-produits minéraux », pour être incorporée, avec d'autres liants, dans la stabilisation des déchets dangereux. Ce projet s'inscrit dans la démarche générale de réduction et de valorisation des déchets de la filiale de Saint-Gobain.

Le verre⁽²³⁾

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 diminué dans le Groupe entre 2010 et 2011 à périmètre comparable: ainsi, en 2011, les fours verriers des sites concernés ont consommé 11,9 millions de tonnes de matières premières vierges (contre 11,6 en 2010), 4,5 millions de tonnes de calcin externe (contre 4,5 en 2010) et 3,2 millions de tonnes de calcin interne (contre 3,3 en 2010).

La fonte

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

En 2011, la part de la production en première fusion est passée à 80,5% dans les sites concernés (contre 78,3% en 2010, à périmètre comparable). Cette évolution est principalement due à une baisse d'activité en Europe où sont présentes les principales unités de seconde fusion. En 2011, 35,9% des tonnes bonnes de fonte sont issues de matières recyclées dans les sites concernés (contre 30,3% en 2010, à périmètre comparable). Ce résultat a été obtenu grâce à une augmentation de la valorisation dans la filière de première fusion de déchets sidérurgiques.

Le gypse

Le gypse est un matériau abondant, naturel et recyclable. Sa transformation en plâtre est un procédé ancien. La fabrication du plâtre 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 2011, dans les sites concernés de l'activité Gypse, 30,7% des tonnes bonnes de gypse sont issues de matières recyclées (contre 32,9% en 2010). 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.

(23) Verre plat, verre creux et laine de verre.

CHANGEMENT CLIMATIQUE ET CONSOMMATION D'ÉNERGIE

Les questions climatiques et énergétiques sont parmi les plus grands défis que connaîtra la planète lors des prochaines décennies. Notre responsabilité est d'intégrer ces enjeux au cœur de notre stratégie, dans la gestion quotidienne de nos sites et de nos bâtiments.

Nos risques liés au changement climatique

Les conséquences du changement climatique sont identifiées et intégrées dans notre gestion quotidienne des risques. Les principaux risques pour Saint-Gobain sont :

- l'augmentation des événements climatiques extrêmes;
- la modification des régimes hydriques et notamment le développement des zones de stress hydrique;
- l'apparition de contraintes réglementaires fortes sur les activités industrielles.

En 2011, nous avons développé la cartographie de nos sites afin d'être capables d'évaluer les conséquences à moyen et long terme du changement climatique. Cette dimension sera de plus en plus intégrée dans notre politique de prévention des risques.

Comprendre nos émissions de CO₂

La production et la distribution de produits et de services engendrent des émissions de gaz à effet de serre tout au long de la chaîne de valeur. Pour mieux connaître nos émissions, nous avons lancé en 2011 l'Évaluation Carbone Saint-Gobain, le CO₂ étant le principal gaz à effet de serre émis par le Groupe⁽²⁴⁾. Ce programme nous permettra de réduire plus efficacement les émissions de gaz à effet de serre liées à nos activités, en suivant régulièrement ces émissions sur

la totalité de la chaîne de valeur (achats de matières premières et transports inclus).

Nous nous engageons à communiquer sur ces émissions de gaz à effet de serre. Depuis 2003, nous participons au *Carbon Disclosure Project* (CDP). Ce questionnaire de référence encourage les entreprises à communiquer de façon transparente sur leur approche en matière de changement climatique. En 2011, nous figurons au *Carbon Disclosure Leadership Index* pour la deuxième année consécutive. Ce classement distingue chaque année les entreprises les plus transparentes parmi les 500 plus grandes entreprises mondiales pour leur communication sur les émissions de gaz à effet de serre.

Notre stratégie de lutte contre le changement climatique

Utiliser efficacement l'énergie

L'efficacité énergétique est un pilier essentiel de la performance environnementale et financière de nos sites. Nous progressons dans ce domaine par l'optimisation des équipements existants : amélioration des procédés de combustion, réfractaires plus performants, récupération de chaleur sur les fours et les sécheurs et remplacement des équipements en fin de vie. Nous développons également les systèmes de gestion de l'énergie et les audits énergétiques dans nos sites. Le déploiement de la démarche *World Class Manufacturing* (WCM) sur

l'ensemble des sites industriels de Saint-Gobain est un autre élément de progrès.

Une part importante des efforts de recherche et développement est consacrée à l'amélioration des procédés de fabrication, en vue de réduire les émissions atmosphériques. Depuis 2000, la consommation énergétique des fours de verre plat a ainsi été réduite de 10% à taux de calcin identique.

Le rôle primordial du recyclage

L'utilisation de matières premières secondaires dans nos procédés permet de réduire considérablement notre facture énergétique.

Aujourd'hui, notre utilisation de matières premières secondaires est surtout limitée par les contraintes techniques, et par la disponibilité de matières de qualité sur un marché tendu.

L'utilisation de calcin (verre broyé) dans les fours verriers permet ainsi de diminuer la consommation énergétique de 2,5 à 3% par tranche de 10% de calcin ajoutée.

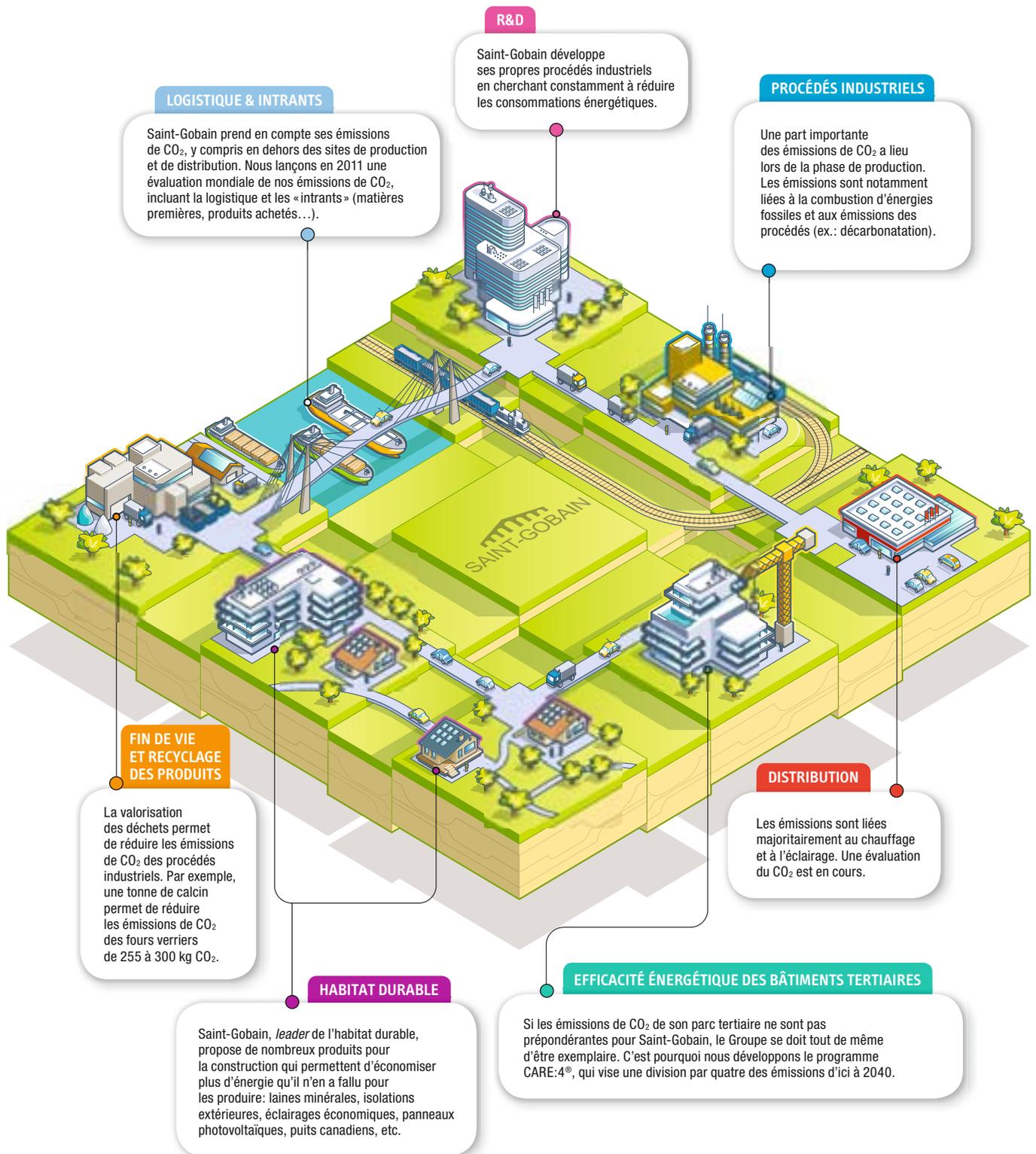
Énergies nouvelles

Pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre, nous développons des projets industriels utilisant l'énergie issue de la biomasse. Plusieurs sites du Groupe utilisent la biomasse comme source d'énergie (charbon de bois pour la production de fonte au Brésil, biogaz en Finlande...) et plusieurs pilotes industriels sont en cours.

(24) L'étude de nos émissions de gaz à effet de serre montre que les émissions hors CO₂ sont négligeables.



MIEUX COMPRENDRE NOTRE IMPACT SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE



RÉDUIRE

NOS ÉMISSIONS DE CO₂ ET NOTRE CONSOMMATION D'ÉNERGIE

ROYAUME-UNI

RÉCUPÉRATION DE VERRE

L'usine de verre plat d'Eggborough (Saint-Gobain Glass UK) récupère le verre inutilisé par ses clients. Celui-ci est alors recyclé dans le four verrier, qui utilise aujourd'hui près de 34% de verre recyclé.

Plus de 270 000 tonnes de calcin ont ainsi été recyclées depuis le début du projet, permettant d'éviter le rejet d'environ 50 000 tonnes équivalent CO₂.



FINLANDE

RÉCUPÉRATION DE CHALEUR

Afin de valoriser l'énergie perdue lors de son processus, l'usine de Weber à Kuusankoski (Finlande) a mis en œuvre un système de récupération de chaleur. Ce projet a été réalisé en collaboration avec l'entreprise locale d'énergie et le gouvernement. La chaleur vendue à la municipalité est transportée dans un tuyau de 2 km et est utilisée par le réseau de chauffage du district. L'énergie récupérée correspond au chauffage de 3 000 foyers.

Par ailleurs, l'épurateur par voie humide, qui fait partie du système de récupération de chaleur, permet de réduire les émissions atmosphériques de l'usine.

IRLANDE

AMÉLIORATION DE L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

L'usine Gyproc de Kingscourt, a été certifiée EN 16001.⁽²⁵⁾ Cette norme permet d'améliorer l'efficacité énergétique du site et ainsi aide à réduire les émissions de gaz à effet de serre et les coûts d'exploitation. L'usine a diminué ses consommations énergétiques de 14 % entre 2009 et 2011 dans la zone de broyage du plâtre.

Cette usine est également certifiée ISO 14001 et est engagée dans la réduction de son impact environnemental à travers des initiatives telles que l'augmentation du taux de recyclage de déchets (environ 95%) et la récupération de l'eau de pluie pour utilisation dans la fabrication de plaques de plâtre (environ 49% d'eau).

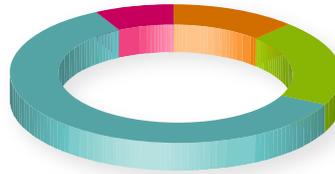
(25) EN 16001: systèmes de management de l'énergie.

RÉSULTATS 2011



ÉMISSIONS DIRECTES DU GROUPE

Les émissions directes du Groupe sont liées très majoritairement à nos activités industrielles. Ces émissions de CO₂ sont issues de la combustion d'énergies fossiles et des réactions chimiques intervenant dans nos procédés de fabrication (par exemple décarbonatation dans les procédés verriers). Plus de 90% des émissions directes de CO₂ de notre Groupe sont liées aux activités de production de verre, de fonte et de gypse.



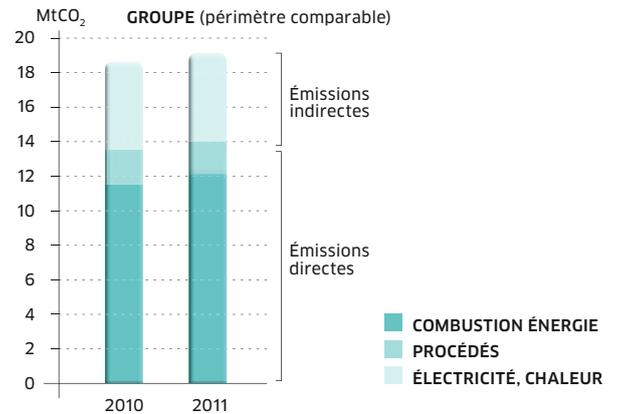
60% ■ ACTIVITÉS VERRIÈRES*
20% ■ CANALISATIONS
12% ■ GYPSE
8% ■ AUTRES

* Verre plat, verre creux et laine de verre

ACTIVITÉ INDUSTRIELLE

En 2011, l'activité industrielle a été marquée par une faible croissance dans les pays développés, tandis que le développement s'est poursuivi dans les pays à forte croissance. Cela se traduit par une performance CO₂ contrastée suivant les régions et les activités. En conséquence, les émissions de CO₂ du Groupe ont légèrement augmenté en volume (+2% par rapport à 2010 à périmètre comparable). (Voir graphique ci-contre).

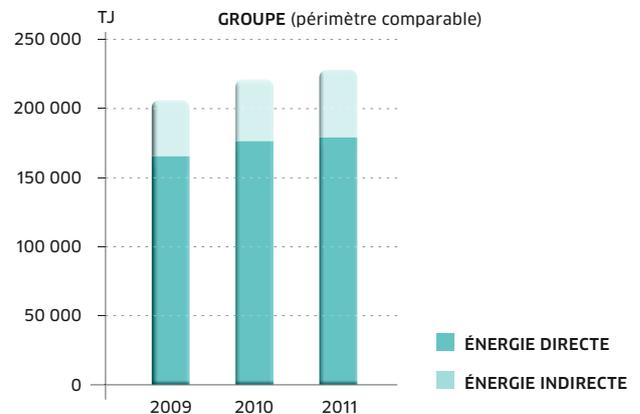
Sur le périmètre concerné, et à isoproduction 2010, les émissions directes de CO₂ sont restées stables en intensité en 2011:
 2010 = 12,5 MtCO₂
 2011 = 12,6 MtCO₂ ✓



CONSOMMATION D'ÉNERGIE DES SITES

En 2011, la consommation d'énergie des sites du Groupe s'établit à 227 432 TJ ✓ (en 2010, 221 010 TJ).

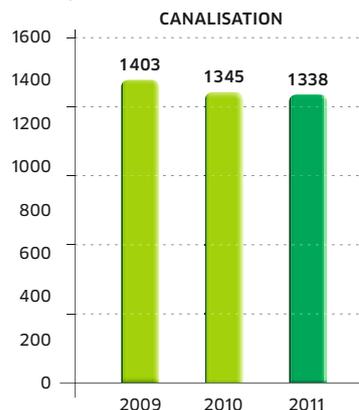
La part de l'énergie indirecte est relativement stable, à 21% du total de l'énergie consommée.



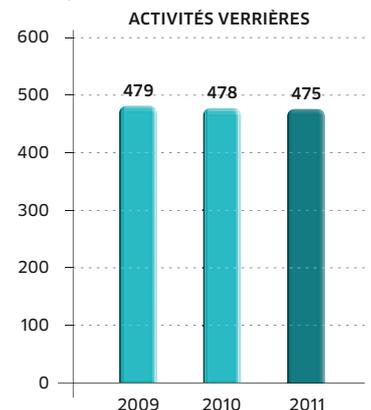
CANALISATION ET ACTIVITÉS VERRIÈRES

Pour nos secteurs les plus consommateurs d'énergie, l'efficacité énergétique est d'autant plus importante. C'est un facteur clé de performance industrielle. Nos activités verrières et notre activité Canalisation améliorent ainsi leurs performances continuellement, comme le montrent les graphiques.

tCO₂ par tonne de fonte produite



tCO₂ par tonne de verre produite



CHANGEMENT CLIMATIQUE ET CONSOMMATION D'ÉNERGIE

Transports: proches de nos clients

L'évaluation carbone en cours nous indique que les transports représentent une part non négligeable de nos émissions indirectes, lors des différentes étapes de fabrication et de distribution des produits : acheminement des matières premières vers l'usine, transfert de certains produits vers un autre site pour une nouvelle transformation, puis transport des produits finis vers le lieu de distribution. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous choisissons nos implantations industrielles et commerciales au plus près de nos clients.

Les transports alternatifs au routier sont utilisés par des enseignes du Pôle Distribution Bâtiment (voir exemple Point.P ci-dessous), 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.

Un parc tertiaire économe en énergie



Le Groupe Saint-Gobain applique les principes qu'il promeut et s'attache à améliorer l'efficacité énergétique de ses bâtiments. C'est dans ce sens que le programme **CARE:4**[®] (*Company Actions for the Reduction of Energy by 4*) a été lancé en avril 2008. Le standard CARE:4[®] a pour objectif de diviser par 4 les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre du parc immobilier tertiaire du Groupe d'ici 2040.

CARE:4[®] concerne tous les bâtiments administratifs et tertiaires chauffés ou climatisés dont Saint-Gobain est propriétaire: bureaux, agences commerciales, centres de formation ou de démonstration produits et centres de recherche.

Le programme a d'abord été appliqué aux constructions neuves à partir de 2008, en fixant un objectif de performance aligné sur le meilleur standard local de consommation énergétique. En 2011, il a été étendu à la rénovation des bâtiments.

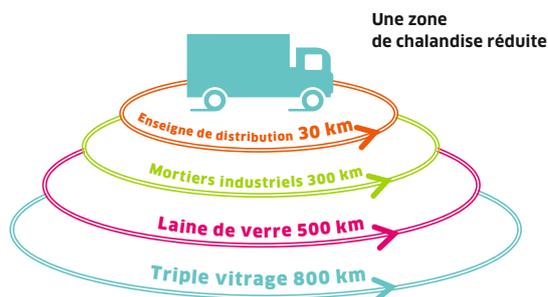
Inventaire

Il a été demandé aux Délégations de réaliser l'inventaire de leurs bâtiments (dans le secteur distribution et dans le secteur industriel), dans le but d'établir un diagnostic et de répertorier les bâtiments en fonction de leur consommation énergétique.

La mise en œuvre de CARE:4[®] s'appuie sur une multitude d'acteurs: réseau EHS, directions industrielles, risques et assurances, responsables du patrimoine, équipes de travaux et de maintenance des installations, services généraux, utilisateurs.

L'éco-transport chez Point.P

Depuis 2008, Point.P mène de nombreux chantiers pour limiter son impact environnemental en matière de transport. L'objectif est de réduire ses émissions de CO₂ à toutes les étapes de l'acheminement de marchandises, de l'approvisionnement à la livraison.



APPROVISIONNEMENT DES BASES LOGISTIQUES

- 80% des containers acheminés par voie fluviale sur la nouvelle base de Brie-Comte-Robert (France)
- 30% du carrelage transitant par les bases acheminés par le rail ou par voie maritime

Cela représente l'équivalent de 2500 camions en moins sur les routes en 2012

TRANSPORT VERS AGENCES

- Passage aux remorques à double niveau de chargement, permettant de charger 30% de plus par rapport à un camion traditionnel
- Deux barges-grues approvisionnent les agences en bord de Seine

Cela représente l'équivalent de 5700 camions en moins sur les routes en 2012

LIVRAISONS DE NOS CLIENTS

- Gestion de flotte centralisée, permettant de réduire la flotte de 7% par rapport à 2008 et de mieux gérer les livraisons et trajets
- Plus de 1 000 collaborateurs formés à l'éco-conduite depuis 2008
- 90% de la flotte bridée à 80 km/h pour des économies de carburant de 13% soit environ 1 700 000 litres de gazole économisés par an
- Renouvellement de la flotte tous les 6 ans
- Réception du 1^{er} camion plateau-grue hybride de 26 tonnes en Europe, pour une réduction de la consommation de 20%.

Cela représente l'équivalent de 150 camions en moins sur les routes en 2012





CARE:4 TROIS NOUVEAUX PROJETS EN 2011

15 en projet
(dont 2 rénovations)
pour 2012-2013

7 bâtiments certifiés CARE:4®
à fin 2011



FRANCE

DomoLab, le premier centre d'innovation de Saint-Gobain dédié à l'habitat (voir pages 22-23), est certifié CARE:4®. Le centre est hébergé dans une ancienne halle de stockage réhabilitée en un bâtiment à haute performance énergétique grâce à des solutions développées par Saint-Gobain.

FRANCE

La Plateforme du Bâtiment de Livry-Gargan répond aux exigences de CARE:4®, sans surcoût par rapport à une construction standard. Elle applique les enseignements de la Plateforme d'Aubervilliers, certifiée en 2010. La consommation énergétique de l'ensemble du bâtiment (surface de vente et bureaux) est plus performante que le référentiel Bâtiment Basse Consommation bâtiments tertiaires et dépasse les exigences de la prochaine Réglementation Thermique française (RT 2012).



CHINE

Les bâtiments administratifs de l'usine d'Abrasifs de Handan en Chine sont la première réalisation CARE:4® en Asie. Ils atteignent un niveau de performance énergétique six fois supérieur à celui exigé par la réglementation locale, grâce à une isolation performante de l'enveloppe, l'utilisation d'une pompe à chaleur géothermique et la récupération de la chaleur résiduelle des fours de production.



TÉMOIGNAGE

HAI QUAN XU,
*ingénieur en charge du bâtiment
CARE:4® de Handan en Chine*

MAÎTRISER LES COÛTS

Nous avons choisi parmi les solutions les plus efficaces celles qui nous permettaient de maîtriser les coûts. Nous nous sommes concentrés sur les économies d'énergie dans trois domaines: l'enveloppe du bâtiment, le chauffage, la ventilation et la climatisation, l'éclairage. Pour l'enveloppe, nous avons considérablement augmenté l'épaisseur d'isolation par rapport à la demande réglementaire chinoise, en particulier pour les toitures, les murs et les dalles de plancher et nous avons choisi des fenêtres et des portes aux performances accrues. Pour le chauffage, la ventilation et la climatisation (CVC), un système de pompe à chaleur géothermique permet de rafraîchir l'air en été et de le réchauffer en hiver, sans utiliser de chaudière. Ce système est plus coûteux que des systèmes traditionnels de CVC, mais il permet d'économiser 30 à 40% d'énergie de chauffage et de rafraîchissement. Enfin, opter pour un système d'éclairage plus économique dans les bureaux, nous a permis de réduire la consommation d'énergie de 40%.



194 658 ✓
collaborateurs
dans **64** pays

NOTRE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

Nous accompagnons la stratégie de l'habitat durable du Groupe et nous mobilisons l'ensemble des collaborateurs.

La mise en œuvre de la stratégie de l'habitat durable de Saint-Gobain implique des modes de travail collaboratifs pour fournir à nos clients des solutions, produits et services toujours plus innovants et proches de leurs attentes.

La politique de ressources humaines de Saint-Gobain accompagne la stratégie du Groupe et mobilise l'ensemble des collaborateurs dans une dynamique d'ouverture et d'interactions. Elle s'applique de la même façon dans tous nos pays d'implantation (voir liste en page 9) et s'inscrit dans une tradition de respect des personnes et de leur diversité, d'attention portée aux conditions et à l'environnement de travail et de développement du dialogue social. Cette tradition est reflétée dans les Principes d'Action du Groupe qui se réfèrent expressément aux Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Lancé en 2011, le programme *OPEN* définit les priorités d'actions de notre politique de ressources humaines pour répondre à ces évolutions. Il comporte quatre priorités : la mobilité professionnelle des collaborateurs, la diversification des équipes, l'engagement des collaborateurs et le développement des talents.

L'objectif est d'ouvrir davantage Saint-Gobain vers l'extérieur, de développer une culture de la coopération et d'ancrer notre Groupe, toujours plus multi-local, dans chacun de ses territoires.

La filière des ressources humaines est mobilisée autour de ces priorités. Professionnelle dans ses métiers, elle cherche à développer l'ouverture et le dialogue avec les salariés. Elle construit avec eux des parcours variés qui valorisent l'expérience et développent les savoir-faire. Elle s'appuie pour cela sur des processus de ressources humaines adaptés et une gestion décentralisée et proche du terrain.

L'image employeur de Saint-Gobain

Saint-Gobain a lancé en 2011 des actions pour développer sa notoriété et son attractivité en tant qu'employeur auprès des futurs candidats au recrutement, avec les collaborateurs pour ambassadeurs. L'objectif est de promouvoir les métiers et les parcours professionnels au sein du Groupe et de positionner Saint-Gobain comme une entreprise où il fait bon travailler. En interne, il s'agit de développer la fierté d'appartenance des collaborateurs et leur mobilisation autour des enjeux de notre Groupe et de leur permettre d'envisager des carrières variées chez Saint-Gobain.

Une campagne de communication sera lancée en 2012 auprès du grand public dans plusieurs pays. Elle portera les grands thèmes de la politique de ressources humaines de Saint-Gobain et valorisera le rôle central des collaborateurs pour soutenir la stratégie du Groupe.

Exemplarité managériale

La Direction Générale du Groupe accorde une importance primordiale à la qualité de l'encadrement. Prenant appui sur les Principes de Comportement et d'Action, elle a défini quatre « attitudes managériales », qui doivent guider le comportement des collaborateurs du Groupe en situation d'encadrement, quels que soient leur niveau hiérarchique, leur zone géographique, leur fonction ou secteur d'activité :

- toujours agir en cohérence avec les valeurs du Groupe,
- s'occuper de ses équipes,
- dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit,
- s'interdire toute complaisance.

Les « attitudes managériales » sont portées par l'ensemble des dirigeants du Groupe et largement relayées en interne. Traduites dans plusieurs langues, elles sont systématiquement présentées en ouverture des séminaires de l'École du Management (voir pages 62-63) et sont intégrées dans de nombreuses formations internes.

À ces exigences fondamentales s'ajoute un référentiel de compétences managériales, qui est utilisé pour la description de postes. Il sert de guide pour la conduite des entretiens annuels d'évaluation.

FOCUS

LA COMMUNAUTÉ SAINT-GOBAIN EN QUELQUES CHIFFRES

Répartition par catégorie :

- **26 360** cadres ✓
- **80 071** employés, techniciens et agents de maîtrise ✓
- **88 227** ouvriers ✓
- **75 % des effectifs hors de France** ✓
- **Près d'une centaine de nationalités représentées**
- **20,0% de femmes** ✓
- **Un TF1* de 3,1 en 2011** ✓

L'évolution des effectifs et le détail par activité, pays, catégories socioprofessionnelles, figure en fin de document (pages 94-95).

* Taux de fréquence des accidents avec arrêt de plus de 24 heures des employés et intérimaires Saint-Gobain.



LAURÉAT DU TROPHÉE DU CAPITAL HUMAIN 2011

Saint-Gobain a remporté le grand prix du Trophée du Capital Humain* 2011 en France. Le Groupe a également été distingué dans la catégorie « Éthique et exemplarité » pour ses Principes de Comportement et d'Action et leur diffusion à tous les salariés dans le monde.

Ce prix est une reconnaissance importante pour notre Groupe et pour ses valeurs qui ont façonné son modèle de développement au fil des ans.

En 2011 également, plusieurs sociétés du Groupe en Allemagne, aux États-Unis, au Brésil, en Thaïlande ou encore en Inde ont été distinguées parmi les meilleures entreprises où travailler et plus largement pour leur politique de ressources humaines.

* Ce prix récompense chaque année, depuis trois ans, des entreprises du CAC 40 pour leur engagement, leurs initiatives et leur performance dans la gestion de leur capital humain.

LE RÔLE CLÉ DE L'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ

En 2011, le Pôle Distribution Bâtiment, qui compte 4 200 points de vente et près de 67 000 collaborateurs dans 26 pays, a recueilli les perceptions de ses responsables de terrain sur le rôle de l'encadrement de proximité dans le succès de l'entreprise.



TÉMOIGNAGES

CE QUI FAIT FONCTIONNER L'ENTREPRISE

UDO BRANDT,
*Directeur Général de Saint-Gobain
Building Distribution Deutschland GmbH*

Si l'encadrement central est nécessaire pour fixer les lignes directrices de notre stratégie et de nos objectifs, ce qui fait fonctionner l'entreprise au quotidien, ce sont nos milliers de chefs d'agence et responsables d'équipe. Comment ces hommes et ces femmes parviennent-ils à hisser leurs entités au meilleur niveau de performance ? Quels sont les leviers de leur motivation ? C'est ce que nous avons voulu savoir, en les interrogeant.



LE SUCCÈS, C'EST DE SE SENTIR BIEN

LEIGH HILL,
*Chef d'une agence Jewson,
au Royaume-Uni*

Mon meilleur outil pour réussir, c'est mon équipe. Mes collaborateurs doivent être heureux et motivés. Ils doivent me faire confiance et être satisfaits. Grâce à mon équipe, cette agence a fait des progrès phénoménaux, et j'en suis fier. Le succès, c'est de se sentir bien et de savoir, à la fin de sa journée, qu'on a bien travaillé. Si je peux faire bouger les choses, je suis déjà récompensé. C'est plus que de l'argent. La récompense, c'est le succès et la reconnaissance de ce succès. C'est vraiment ce qui compte pour moi.

En Corée, HanGlas Group organise un programme de tutorat d'un an pour les jeunes embauchés afin de favoriser leur bonne intégration grâce à la transmission de la culture d'entreprise et de savoir-faire pour être rapidement opérationnels.



29 718

personnes ont été recrutées
chez Saint-Gobain en 2011

UN GROUPE ACCUEILLANT ET OUVERT

Saint-Gobain est une entreprise ouverte sur le monde dans laquelle on entre pour un parcours.

Recrutements et profils diversifiés

La tendance, engagée en 2010, à la reprise progressive des recrutements s'est poursuivie au cours du premier semestre 2011. Cependant la dégradation de l'économie mondiale durant la deuxième moitié de l'année a conduit à des restrictions dans de nombreux pays.

Les recrutements sont gérés localement par les Délégations et les sociétés (sauf exception), qui définissent la stratégie la plus appropriée à leur environnement.

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

Recrutement attentif aux jeunes

En 2011, les jeunes candidats (moins de 26 ans) ont représenté 35,4 % des embauches dans le Groupe, toutes catégories socio-professionnelles confondues.

Saint-Gobain participe à des forums avec les écoles et les universités 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 l'Allemagne, le Royaume-Uni, le Brésil ou encore l'Europe de l'Est. En Allemagne, l'accent est mis sur l'apprentissage qui permet de recruter des jeunes, de les former et de leur transmettre les savoir-faire propres à leurs métiers. Environ 90 % des apprentis sont embauchés à l'issue de leur apprentissage, qui dure entre 2,5 et 3,5 ans. En 2011, Saint-Gobain comptait plus de 800 apprentis en Allemagne, tous Pôles confondus.

En 2011, un effort particulier a été fait en France, avec une augmentation sensible du nombre de jeunes suivant un cursus en alternance, sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Au total, 1458 jeunes ont été concernés, soit une part de contrats en alternance représentant 3% de l'effectif total France.

Depuis plusieurs années, la Délégation Europe centrale, et en 2011, la Délégation pays nordiques et pays baltes participent au *Global Player Program* (voir témoignage

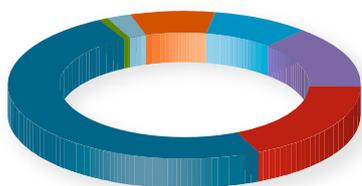
ci-contre) qui consiste à recruter des jeunes diplômés à haut potentiel et à les préparer à une carrière internationale chez Saint-Gobain. Pendant dix-huit mois, les participants effectuent trois missions successives, dont l'une doit impérativement avoir lieu hors de leur pays et affectation d'origine, de manière à améliorer leur capacité à s'adapter à de nouveaux environnements. Le *Global Player Program* sera étendu prochainement à d'autres Délégations notamment dans les pays à forte croissance.

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 dans la vie professionnelle 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 avec l'Agence française pour le développement international des entreprises, pour proposer des postes en contrat V.I.E. (Volontariat International en Entreprise). 46 V.I.E étaient en cours en 2011. Les premières destinations ont été: les États-Unis, l'Allemagne, la Belgique et le Japon. La moitié des V.I.E. terminés en 2011 ont été ensuite embauchés, essentiellement dans les métiers de la production,



RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR RÉGION



0,2%	■ ASIE DÉVELOPPÉE ET OCÉANIE
2,2%	■ RESTE DU MONDE ÉMERGENT
7,9%	■ AMÉRIQUE DU NORD
9%	■ EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE
13,7%	■ ASIE ÉMERGENTE
17,9%	■ AMÉRIQUE LATINE
49,1%	■ EUROPE OCCIDENTALE

PARTENARIATS AVEC LE MONDE UNIVERSITAIRE

En 2011, Saint-Gobain a établi un accord de coopération avec l'école Polytechnique de Varsovie (Pologne) pour travailler activement avec elle dans les domaines de la recherche et du développement, organiser des échanges d'expérience et accompagner les meilleurs étudiants et diplômés dans leur début de carrière. En France, le Groupe soutient le Master 2 « Sciences et Technologies des Énergies Renouvelables » de ParisTech, inauguré en octobre 2011. Cette formation sur le thème des énergies renouvelables s'adresse aux étudiants issus de grandes universités internationales en ingénierie, mécanique ou physique. Saint-Gobain a également conclu un accord avec l'université chinoise de Tongji à Shanghai pour la création d'un fonds « habitat » doté d'un million de renminbi (119 000 €), destiné à financer des bourses et des activités pour les étudiants dans le domaine du génie civil, de la conception architecturale et des matériaux de construction.

de la finance, du marketing, et de la recherche et développement. Depuis 2001, 304 personnes ont effectué des missions de V.I.E chez Saint-Gobain. 15 nouvelles missions seront proposées début 2012.

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 2011, près de 200 cadres de recherche ont été recrutés, 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 est le recrutement de chercheurs dans des pays considérés comme stratégiques pour le Groupe, en vue d'y favoriser son 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 postdoctoraux.



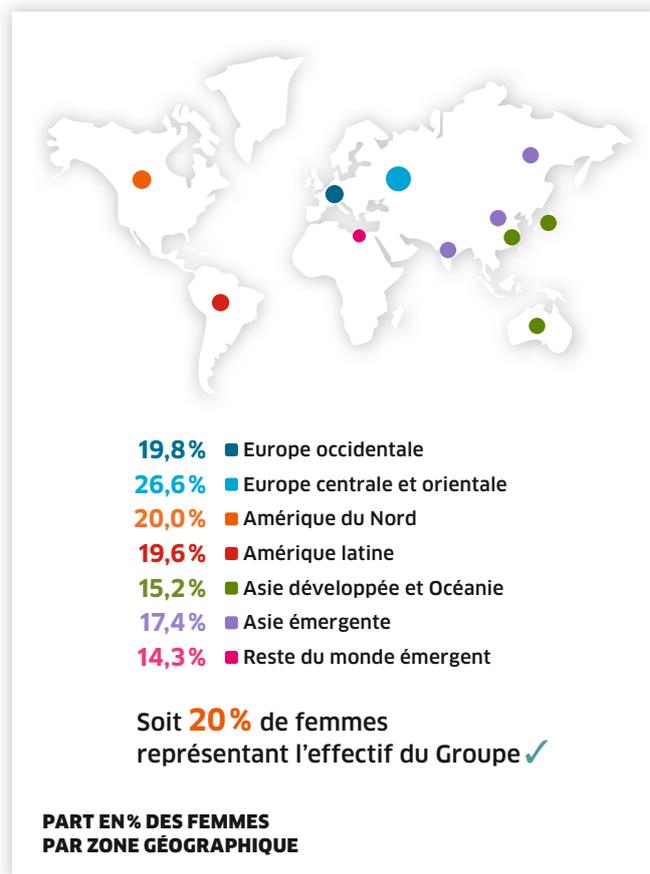
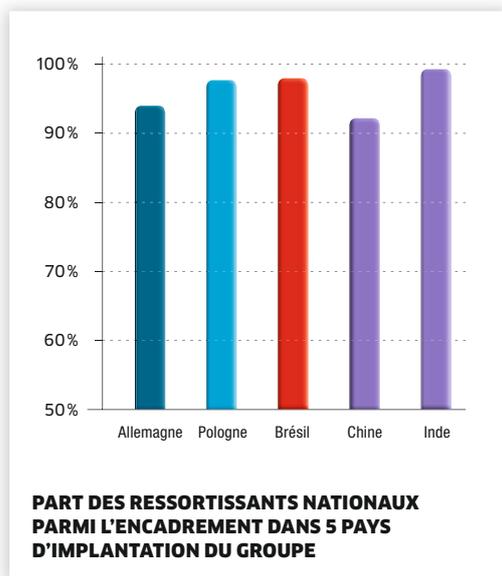
TÉMOIGNAGE

KATHRIN BONNERMANN,
Contrôleur de gestion, Allemagne

J'AI APPRIS LE MÉTIER

Le *Global Player Program* m'a permis de vivre une première expérience professionnelle enrichissante au sein d'un grand groupe international. Au cours de mes trois missions en France et en Allemagne, j'ai appris le métier de contrôleur de gestion en intervenant sur des projets opérationnels et au contact d'experts. Cette expérience m'a également ouverte à d'autres domaines comme les ressources humaines, auxquels je n'aurais pas eu accès dans un parcours plus classique. Le *Global Player Program* permet aux jeunes diplômés de développer leurs compétences en situation réelle et de découvrir la diversité des métiers et des activités du Groupe Saint-Gobain.

**UN GROUPE
ACCUEILLANT ET OUVERT**



Ouverture à la différence

Management multiculturel

Le développement des activités de Saint-Gobain au niveau international, notamment dans ses nouveaux pays d'implantation, passe par la constitution d'équipes locales porteuses des valeurs et de la culture du Groupe. Cette approche permet à Saint-Gobain de s'adapter en permanence aux spécificités et conditions de chaque pays, pour être un acteur local dans toutes ses implantations. D'une manière générale, Saint-Gobain privilégie la promotion des dirigeants locaux.

Le Groupe dispose d'outils permettant de faciliter les mouvements à l'international, comme les revues de personnes et les plans de succession, de manière à anticiper l'évolution des postes et des personnes dans toutes les entités (voir pages 62-63).

L'École du Management (voir pages 62-63) forme notamment l'encadrement local. Depuis son lancement, elle accueille de plus en plus de cadres issus des pays à forte croissance: 200 participants en 2011 contre 15 en 2001. Les régions Asie-Pacifique, Europe de l'Est et Amérique latine sont les plus représentées.

Mixité

Saint-Gobain veille à assurer un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes, notamment au sein de l'encadrement, tant au niveau des recrutements que pour l'accès aux fonctions de responsabilité. Des plans d'action sont engagés dans les pays pour promouvoir activement les femmes et encourager une évolution culturelle sur la mixité dans l'entreprise. Ils portent sur l'égalité salariale, les politiques de recrutement, la promotion professionnelle ou encore la formation.

Les femmes représentaient 23,1% des recrutements en 2011.

Elles constituent 20% de l'effectif du Groupe, soit 37 505 ✓ personnes à fin 2011.

Répartition par catégorie:

- **4 631** (soit 18,0%) cadres ✓
- **24 546** (soit 31,3%) employées, techniciennes et agents de maîtrise ✓
- **8 328** (soit 9,9%) ouvrières ✓

La proportion de femmes parmi les cadres continue de croître: 16,4% en 2009, 17,2% en 2010, et 18,0% à fin 2011, avec une mention particulière pour la Russie et l'Ukraine (30,1%), l'Europe de l'Est (22,9%) ainsi que pour la France (21,5%), en progression régulière.

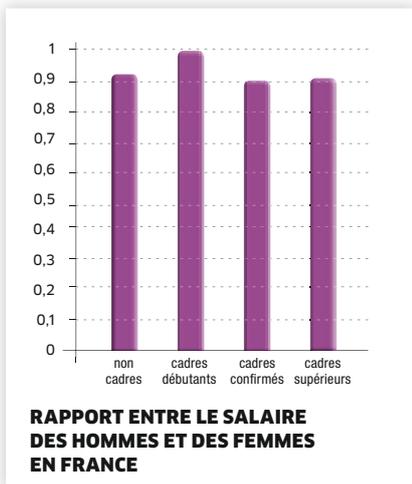
Parmi les cadres travaillant hors de leur pays d'origine, les femmes représentent 22,8%.

Équilibre familial et professionnel

Le Groupe est attentif à l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle de ses salariés notamment dans le cadre des congés parentaux et s'engage à favoriser le retour au travail de ses salariés.

**ACCOMPAGNER
LA VIE DE FAMILLE**

En Allemagne, Saint-Gobain Sekurit a reçu le certificat « Audit Berufundfamilie », qui récompense ses actions pour améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie de famille de ses salariés. Les actions menées par la société dans différents domaines ont été auditées: temps et organisation du travail, développement personnel, rémunération ou encore aides aux familles. Elle a notamment créé un site Internet qui regroupe des informations pratiques sur la famille et propose un forum de discussion.



Pourcentage de salariées femmes ayant droit au congé parental	52,7%
Pourcentage de salariés hommes ayant droit au congé parental	38,7%
Pourcentage de salariées femmes ayant pris un congé parental en 2011	5,1%
Pourcentage de salariés hommes ayant pris un congé parental en 2011	1,6%

Diversité et égalité des chances

Le respect de la diversité et le refus de toute discrimination sont inscrits dans les Principes de Comportement et d'Action (voir page 5).

Au-delà de ses engagements généraux sur la diversité, 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.

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 en situation de handicap représentaient 3,7% des effectifs⁽²⁸⁾ à fin 2011, les plans d'action ont porté notamment sur le maintien dans l'emploi de travailleurs reconnus handicapés (52 postes de travail ont été aménagés), et le recrutement et la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté (voir pages 74-75 - achats responsables).

En 2011, des groupes de travail ont été organisés sur la manière d'aborder le handicap en interne et de sensibiliser les équipes. Cette réflexion a permis la création de la boîte à outils «Handibox», qui recense les bonnes pratiques et donne des éléments de réponse sur la gestion du handicap au quotidien. Ce dispositif, destiné aux responsables des ressources humaines en France, sera régulièrement mis à jour.

De nombreuses entités du Groupe engagent des actions concrètes sur leurs sites. En Île-de-France, la Compagnie de

Saint-Gobain, Saint-Gobain Glass et Saint-Gobain Recherche sont membres de l'association Tremplin, qui aide et accompagne les étudiants et jeunes diplômés handicapés dans leur insertion professionnelle, en leur facilitant l'accès à un réseau d'entreprises. De son côté, le groupe Point.P s'est engagé pour le maintien dans l'emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés.

Emploi des seniors

Saint-Gobain est attentif à l'équilibre entre les générations. En 2011, les salariés âgés de 50 ans et plus ont représenté 5,3% des recrutements du Groupe. Chaque pays, du fait de ses spécificités démographiques et socio-économiques, aborde localement le thème de l'emploi des seniors, tout en capitalisant sur des politiques communes et sur l'échange de bonnes pratiques. Les actions engagées portent notamment sur : le recrutement des salariés âgés de plus de 55 ans, l'anticipation et l'évolution des carrières, l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, le développement des compétences et l'accès à la formation, etc.

Le Groupe propose à des salariés en deuxième partie de carrière de transmettre leurs compétences sous la forme de missions ponctuelles, pour accompagner un investissement, former des équipes aux procédés de production ou à des approches commerciales (voir pages 76-77).

Au sein des filiales françaises de Saint-Gobain, un programme vise à développer la mobilité et les perspectives de carrière des plus de 50 ans. Il s'inscrit dans le cadre de l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et prévoit :

- un « rendez-vous de carrière senior », distinct de l'entretien annuel, pour faire un bilan des compétences du salarié, identifier ses attentes et évaluer les opportunités d'évolution professionnelle,
- un dispositif de mutualisation des compétences pour recenser les savoir-faire d'un vivier d'experts internes en deuxième partie de carrière, volontaires pour intervenir sur des missions à l'intérieur et à l'extérieur du Groupe.

TÉMOIGNAGE

J'AI ÉTÉ RECONNU

J'ai été recruté en tant que cariste et très vite la médecine du travail m'a diagnostiqué une pathologie évolutive entraînant l'impossibilité d'exercer ce type de métier. Grâce à la collaboration entre le médecin du travail, l'assistante sociale et l'adjointe des ressources humaines de l'usine, j'ai bénéficié d'une action de maintien dans l'emploi. J'ai été reconnu comme travailleur handicapé et l'usine m'a proposé un poste d'électricien adapté à ma situation et à mon projet professionnel. Cet emploi me convient très bien, car il n'y a plus de contrainte physique et mon poste ainsi que mes horaires ont été aménagés.



DAVID ROMANELLI,
Electricien,
Saint-Gobain PAM,
Pont-à-Mousson
(France)

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

OBJECTIFS 2011 -2013

TF1 inférieur à 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.

UN GROUPE ATTENTIF AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

La santé et la sécurité sont une priorité de chaque instant pour le Groupe, avec un objectif de long terme ⁽²⁹⁾: zéro accident du travail et zéro maladie professionnelle. Saint-Gobain veille à offrir à ses salariés, où qu'ils soient, des conditions et un environnement de travail compatibles avec cet objectif, au-delà des exigences de la législation locale applicable.

Sécurité: poursuivre les progrès

En 2011, l'amélioration des résultats de sécurité s'est poursuivie, au-delà de l'objectif fixé.

Forte réduction des accidents

RÉSULTATS 2011

En 2011, le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TF1) du Groupe est de 3,1 ✓, celui de la Distribution Bâtiment de 5,1 ✓ et le taux de fréquence des accidents avec ou sans arrêt de travail (TF2) industriel est de 6,3 ✓.

Le Groupe a dépassé l'objectif qu'il s'était fixé, pour 2011, un TF1 global inférieur à 3,2 avec un sous-objectif de 5,7 pour le Pôle Distribution Bâtiment, et un TF2 pour les Pôles industriels inférieur à 7.

Prévention des accidents graves

Nous avons pour objectif de réduire à zéro le nombre d'accidents mortels survenus dans notre Groupe.

En 2011, le Groupe a déploré 8 accidents mortels liés au travail, en diminution par rapport à 2010 (11 accidents mortels).

Les accidents ont concerné les populations suivantes:

- salariés de Saint-Gobain: 3 (2 en 2010),
- sous-traitants: 3 (6 en 2010),
- intérimaires: 1 (1 en 2010),
- tiers présents sur nos sites: 1 (2 en 2010).

Le Groupe enregistre par ailleurs en 2011, 11 décès non liés au travail et 12 accidents mortels de trajet (contre 10 décès non liés au travail et 5 accidents mortels de trajet en 2010).

Standards de sécurité

Les causes des accidents les plus fréquemment observés ont été identifiées pour définir les standards de sécurité à mettre prioritairement en place.

Trois nouveaux standards de sécurité ont été adoptés par le Groupe en 2011. Ils concernent:

- les espaces confinés;
- la sécurité des véhicules et des piétons;
- le stockage et les opérations logistiques.

Ils viennent compléter la liste des standards ⁽³⁰⁾ de sécurité du Groupe déjà mis en œuvre dans les sites.

À la suite de l'augmentation des accidents mortels liés au travail en hauteur en 2010, un plan d'action mondial a été lancé en 2011, notamment par le renforcement des trois standards relatifs au travail en hauteur, au permis de travail et à la gestion des sous-traitants.



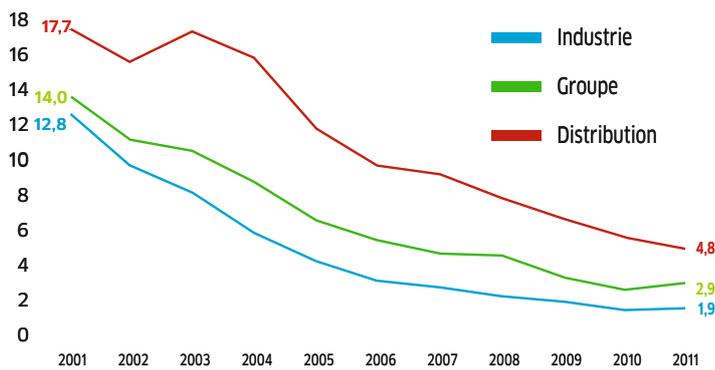
ENCOURAGER LES PROGRÈS

Le « Club des Millionnaires » rassemble les sites les plus exemplaires en matière de sécurité. Fin 2011, il rassemblait au total 179 sites (contre 156 à fin 2010). Parmi ces sites, 50 sont Millionnaires avec 10 ans sans accident avec arrêt et 5 Millionnaires avec 15 ans sans accident avec arrêt (contre 38 et 8 au 31 décembre 2010).

(29) La charte EHS, affichée dans tous les sites, fixe les objectifs à long terme: zéro accident du travail et zéro maladie professionnelle pour la santé et sécurité.
(30) Travail en hauteur; gestion des entreprises extérieures intervenant sur sites; permis de travail; consignation et déconsignation; sécurité sur les chariots élévateurs à fourche; sécurité des machines.



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



Le taux de fréquence des accidents avec arrêt de plus de 24 heures (TF1) des employés et intérimaires de Saint-Gobain s'est établi, en 2011, à 3,1 ✓ pour le Groupe, soit 0,4 point de moins qu'en 2010, l'objectif était qu'il soit inférieur à 3,2 en 2011. Le taux de gravité, c'est-à-dire le nombre de jours d'arrêt par millier d'heures travaillées (TG), est à 0,19, soit 0,02 point de moins qu'en 2010.

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 6,3 en 2011 ✓ (contre 7,5 en 2010, soit une amélioration de 1,2 point).

SAINT-GOBAIN RÉCOMPENSÉ EN 2011

ROYAUME-UNI

Saint-Gobain PAM UK et ses partenaires, Wincanton et Gundel Transport Services, ont remporté le prestigieux prix *Partnership Initiative of The Year Award* (Prix Annuel de l'Initiative du Partenariat), décerné par l'IOSH, l'Institut de l'Hygiène et de la Sécurité au Travail, et le magazine SHP, *Safety & Health Practitioner*. Ce prix récompense les particuliers ou les organisations pour leurs bonnes pratiques d'hygiène et de sécurité. Saint-Gobain PAM UK et ses partenaires ont été primés pour la mise en place d'un système sécurisé de livraison de tuyaux dans lequel tous les intervenants (clients, salariés et fournisseurs) se sont investis.

POLOGNE

L'usine Saint-Gobain Sekurit HanGlas, située à Zary, à l'ouest de la Pologne, a remporté le prix « Employeur-Organisateur de sécurité au travail », lors de la 18^e édition du concours national organisé par l'Inspection du Travail. Une récompense obtenue dans la catégorie réservée aux sociétés de plus de 250 salariés. Cette compétition promeut le partage des meilleures pratiques permettant d'améliorer les conditions de travail et de sécurité et de réduire les risques dans les entreprises.



TÉMOIGNAGE

KAROL SOKOLOWSKI,
*Responsable du site de Weber Gora
Kalwaria, Pologne*



« L'IMPORTANCE DE LA SÉCURITÉ »

L'usine de Gora Kalwaria est une ancienne usine Maxit. Elle a rejoint Saint-Gobain en février 2009.

Quel a été l'impact en termes de gestion de la sécurité ?

Suite à notre intégration dans Saint-Gobain, les attitudes des managers et des opérateurs envers les problématiques de sécurité ont dû évoluer. Le plus important a été de faire prendre conscience à chaque employé, par un programme de sensibilisation adapté, de l'importance de la sécurité dans son travail quotidien.

Comment le changement a-t-il été accompagné ?

Une nouvelle approche de la sécurité a été mise en œuvre, en s'appuyant sur les anciens standards de Maxit, enrichis par les nouvelles consignes de sécurité pour nos employés et nos visiteurs. La formation, des réunions avec le personnel et le partage de bonnes pratiques venant d'autres usines nous ont permis de progresser.

Comment le TF1 et le TF2 ont-ils évolué depuis que l'usine a intégré Saint-Gobain ?

Le dernier accident avec arrêt (TF1) s'est produit en avril 2009, 2 mois après l'intégration dans Saint-Gobain. Grâce à la prévention et à nos efforts permanents d'amélioration, nous en sommes aujourd'hui à 1 000 jours sans accident avec et sans arrêt (TF1 et TF2).



Hygiène industrielle

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 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.

Standards et recommandations

Afin de garantir le même niveau de protection à tous les salariés et les sous-traitants de Saint-Gobain dans le monde, le Groupe a mis en place des standards obligatoires et des recommandations en matière de santé et d'hygiène industrielle.

- Un **standard relatif au bruit**, « NOS » (NOise Standard), permet de détecter, d'évaluer et de 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 ceux de la Distribution. L'utilisation de cet outil fait l'objet d'une recommandation EHS.
- Le **standard sur les agents toxiques**, « TAS » (Toxic Agent Standard) vise à identifier, évaluer et supprimer ou maîtriser les sources potentielles d'exposition aux agents toxiques sur le lieu de travail.

Maîtrise des risques toxiques et autres risques

Un nouvel outil de maîtrise des risques toxiques et autres risques (mécaniques, électriques...) est en cours de déploiement dans l'ensemble des sites industriels de

Saint-Gobain. Baptisé « SAFHEAR ⁽³¹⁾ », il reprend les meilleures pratiques internes et externes. L'outil est composé d'un logiciel sur l'intranet du Groupe et d'un kit de formation.

Le module sur l'évaluation des risques toxiques a été testé et validé en novembre 2011 sur 9 sites pilotes. Le déploiement du module sur les autres risques est prévu pour le début de l'année 2012.

Chaque Délégation a déjà mis en place un programme d'identification et de formation des personnes en charge du déploiement de SAFHEAR. L'objectif est de finaliser la mise en œuvre de cet outil et les évaluations des risques d'ici la fin de l'année 2013.

Cet outil permet d'assister les sites industriels dans la maîtrise de leurs risques et d'assurer leur conformité à la réglementation locale. SAFHEAR intègre le nouvel outil d'inventaire en ligne des produits et substances, en lien avec la base de données interne « SB@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 pour l'ensemble de nos collaborateurs et pour les utilisateurs des produits de Saint-Gobain.

Règlement européen REACH ⁽³²⁾

Saint-Gobain met en œuvre le règlement européen REACH sur les substances chimiques. Les dossiers pour lesquels nous sommes le déclarant principal au sein des consortiums ont été déposés avec succès. Nous procédons aussi à l'enregistrement de substances en partenariat avec d'autres déclarants européens concernés par ces mêmes substances. Les dossiers pour les substances concernées par les prochaines échéances d'enregistrement sont en cours de préparation.

Afin de maintenir notre conformité réglementaire en tant qu'utilisateur aval, nous entretenons une communication active avec nos fournisseurs: en particulier, nous leur faisons connaître nos utilisations de substances, afin que celles-ci soient bien prises en compte dans leurs dossiers d'enregistrement. En parallèle, nous nous tenons informés des mises à jour de la liste des substances soumises à autorisation ou à restrictions, afin de remplir nos obligations de communication auprès de nos clients sur la dangerosité des substances ou nos obligations de substitution le cas échéant. En outre, Saint-Gobain intègre systématiquement une « clause REACH » dans tous les contrats d'achat afin de s'assurer de la conformité de ses fournisseurs à la réglementation.

(31) SAFHEAR: SAFety and HEAlth Risk Management.

(32) 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.



TÉMOIGNAGE

FORMER LE RÉSEAU EHS

CLARA FICILI,
*Directrice EHS pour
la Délégation Générale
de Saint-Gobain en Italie,
Égypte, Grèce et Turquie*

Comment SAFHEAR est-il déployé ?

Nous avons identifié des personnes parmi les responsables EHS les plus expérimentés. Ils ont été formés au siège sur l'utilisation de l'outil. Puis, ces personnes ont à leur tour formé le reste du réseau. Chaque site possède aujourd'hui un garant SAFHEAR. Ces experts mettront à jour l'inventaire des produits chimiques et l'évaluation du risque toxique pour leur site.

Quels sont les bénéfices de cet outil ?

SAFHEAR permettra d'harmoniser l'évaluation des risques dans le Groupe. L'outil est très facile à utiliser et donne des résultats clairs aux responsables des sites pour définir les plans d'amélioration et les priorités pour la réduction des risques d'hygiène et de sécurité.

Un autre avantage est d'avoir un inventaire central des produits et des substances mis à jour pour évaluer et surveiller la conformité vis-à-vis du règlement européen sur les produits chimiques REACH.

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

Mobilité professionnelle

Accroître la mobilité professionnelle qu'elle soit géographique, fonctionnelle ou entre les activités est une priorité de la politique de ressources humaines. La mobilité permet de diversifier les expériences de nos collaborateurs, de faciliter les actions transversales et de favoriser l'innovation. Elle encourage le développement personnel et l'ouverture des équipes et contribue à faire évoluer le regard sur nos organisations. Elle est aussi un atout pour consolider la culture du Groupe et ses valeurs grâce aux nombreux échanges qu'elle permet. Au cours des dix dernières années, les mouvements entre Pôles et les activités ont pratiquement doublé.

Le Groupe s'engage à développer la mobilité des salariés, cadres et non cadres. La *Charte de la mobilité professionnelle* a été publiée en ce sens en 2011, et a été largement diffusée. Elle est accessible sur l'intranet du Groupe et précise les rôles et responsabilités de chacun des acteurs (le collaborateur, sa hiérarchie directe et le responsable des ressources humaines) pour une mobilité réussie.

La communauté des ressources humaines accompagne les salariés dans leurs démarches de mobilité. Ceux qui souhaitent évoluer ont accès à plusieurs sources d'informations internes. Une liste de postes à pourvoir par pays, filière et type de contrat, est disponible sur l'intranet du Groupe.

Des « Comités mobilité » sont régulièrement organisés dans chaque pays afin de partager les offres de postes et les souhaits d'évolution des salariés. Les personnes en charge de la mobilité les guident dans leurs démarches. Les responsables de tous les niveaux ont également un rôle important à jouer pour encourager la mobilité, car ils sont les premiers interlocuteurs de leurs collaborateurs.

Plusieurs outils permettent de faciliter les échanges d'informations sur la mobilité. L'entretien annuel, les revues de personnes

et les plans de succession sont effectués annuellement en utilisant un support unique pour tout le Groupe. Ils permettent aux responsables des ressources humaines d'anticiper l'évolution des fonctions et des personnes au sein des activités, des Pôles et des Délégations. En 2011, 80,9% des cadres et 49,5% des non-cadres ont eu un entretien individuel. L'objectif du Groupe est d'atteindre à terme 100% pour l'ensemble de ses effectifs.

TÉMOIGNAGE

PIERRE-MARIE DURIAUD,
*Directeur Logistique, Saint-Gobain ISOVER,
Suresnes, France*



DE NOMBREUSES OPPORTUNITÉS

Travailler dans un Groupe de la taille de Saint-Gobain offre de nombreuses opportunités de mobilité aux collaborateurs. En tant que responsable d'équipe, j'ajouterais que lorsque l'un de nos collaborateurs émet un souhait de mobilité, nous devons l'accompagner à la fois dans son intérêt professionnel et dans l'intérêt de l'entreprise.



PAUL BEGLEY,
*Directeur, Programmes sur mesure, University
 of Cambridge Programme for Sustainability
 Leadership (CPSL)*



UN MANAGEMENT RESPONSABILISÉ

CPSL, en association avec le *Green Building Council* du Royaume-Uni⁽³³⁾, a conçu un programme de formation pour les cadres dirigeants de Saint-Gobain au Royaume-Uni et en Irlande pour leur permettre de mieux appréhender les thèmes du développement durable et développer le *leadership* de l'entreprise dans ce domaine.

Saint-Gobain prend ces questions au sérieux : 24 cadres supérieurs, y compris le Délégué Général⁽³⁴⁾, ont participé au programme en décembre 2011. L'appropriation de la démarche par les cadres dirigeants est essentielle pour faire évoluer les comportements au sein de la société. Leur niveau d'engagement démontre qu'ils possèdent désormais la confiance et la motivation nécessaires pour intégrer le développement durable dans leur stratégie. Saint-Gobain a un potentiel considérable pour affirmer son *leadership* en matière de développement durable, et nous espérons qu'il s'imposera comme un *leader* exemplaire dans son secteur.

Travailler à l'international

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 parcours internationaux et multi-métiers. Fin 2011, 1 470 cadres, dont 406 expatriés, travaillaient hors de leur pays d'origine. Des opportunités sont offertes également à des techniciens de valoriser leur expérience à l'étranger ou au sein d'équipes de projets dans des environnements multiculturels.

Un site intranet et un guide de la mobilité internationale sont disponibles pour faciliter la préparation du départ dans un nouveau pays.

Formation

Saint-Gobain s'engage à développer les compétences et les savoir-faire de ses salariés. Notre dispositif de formation s'inscrit dans une double démarche : des actions de formation déployées de façon massive et transversale dans l'ensemble du Groupe, et des parcours ciblés et individualisés qui s'adaptent aux besoins de chaque collaborateur.

La politique de formation de Saint-Gobain entend relever quatre défis importants :

- faciliter la mise en œuvre de la stratégie de l'habitat durable et la mobilisation des salariés autour de cette stratégie,
- contribuer à l'évolution du Groupe afin de donner davantage d'espace à l'innovation et de mieux prendre en compte les attentes et les besoins des clients,

FOCUS SENSIBILISER AU DÉVELOPPEMENT DURABLE



En 2011, le Groupe a mené des initiatives pour sensibiliser ses salariés à l'habitat durable et plus largement au développement durable.

- Aux États-Unis, plus de 1 000 salariés de CertainTeed ont été formés aux meilleures pratiques en matière d'économies d'énergie, de gestion de l'eau et de réduction et recyclage des déchets. Ils ont été encouragés à trouver des solutions créatives et innovantes dans ces domaines. Au cours des deux dernières années, CertainTeed a réduit de 20% ses déchets grâce à ce type de programme.
- En France et en Allemagne, une formation est organisée dans les centres de recherche du Groupe afin de mieux prendre en compte les aspects d'Environnement, d'Hygiène industrielle et de Sécurité (EHS) dans la conduite des projets de recherche et développement et le lancement de nouveaux produits.
- Plus de 2 000 personnes dans le Groupe ont testé leurs connaissances grâce au *Sustainable Pursuit*. Ce jeu, développé en interne, permet de comprendre l'habitat et le développement durables de manière ludique et de découvrir ce que le Groupe réalise déjà dans ces domaines et ce qui reste à faire. Le concept : une dizaine de personnes réparties en 3 équipes autour d'un plateau de jeu répondent à des questions dans 9 catégories. Démarrée en 2011, la diffusion de ce jeu se poursuivra en 2012 pour sensibiliser davantage de salariés dans tous les pays.

(33) Association professionnelle de promotion de l'habitat durable et membre du World Green Building Council.

(34) Responsable de la Délégation Générale, représentation de Saint-Gobain à l'étranger.

UN GROUPE QUI ACCOMPAGNE, MOBILISE ET IMPLIQUE SES COLLABORATEURS

- consolider les savoir-faire opérationnels et techniques qui font la force de Saint-Gobain sur ses marchés,
- soutenir le développement du Groupe dans les pays à forte croissance.

Notre politique s'articule autour de nouveaux contenus et outils. Elle propose des parcours adaptés aux différents métiers et niveaux d'expérience. Elle encourage également l'amélioration continue des compétences et les échanges avec les parties prenantes (clients, prescripteurs, partenaires, etc.) au sein des nombreux centres de formation de Saint-Gobain dans le monde ou encore dans le cadre des programmes avec les universités.

L'École du Management accompagne les collaborateurs en situation d'encadrement dans les différentes étapes de leurs carrières. Ses formations développent les compétences des cadres et favorisent le partage d'expériences et de bonnes pratiques entre les participants. 32 sessions ont été organisées en 2011 et ont accueilli 962 personnes de 33 nationalités, notamment dans les pays à forte croissance, confirmant la diversité culturelle croissante de Saint-Gobain.

Le Groupe accentue ses efforts dans la formation à distance qui permet, grâce à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, de former de manière plus interactive et plus rapidement, un grand nombre de salariés dans plusieurs pays, tout en s'adaptant mieux à leurs contraintes organisationnelles.

Transfert des compétences

Le transfert des compétences entre les pays et les générations est un enjeu majeur de la performance de Saint-Gobain et de ses métiers. Les méthodes employées au sein du Groupe sont variées, allant du tutorat et de l'apprentissage, aux programmes de transfert de savoir-faire, comme par exemple MKT² dans le Vitrage et l'Isolation, qui a fêté ses 10 ans en 2011. Des formations spécifiques sont organisées également, dans le cadre de l'Université Saint-Gobain Abrasifs Europe, l'Université du Verre, les Clubs Métiers de la Canalisation ou encore les Écoles Métiers du groupe Point.P et de Lapeyre.



Saint-Gobain s'engage
à développer
les compétences
de ses salariés.

DÉVELOPPER NOS TALENTS

Le programme « Saint-Gobain Talents », lancé en 2009, permet d'identifier dans l'ensemble du Groupe les cadres qui ont un potentiel significatif d'évolution 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 et qu'il importe de préparer grâce à des parcours faisant une large place à la mobilité.

Ainsi, des initiatives sont menées pour proposer une évolution et des formations adaptées à chacun (programmes pilotes « Essentials of leadership » aux États-Unis, « Young talents » en Pologne et « STEPS » dans plusieurs pays).

Implication et mobilisation des collaborateurs

Rémunération

La politique de rémunération du Groupe repose sur des bases équitables, motivantes et transparentes.

Les Délégations définissent des normes salariales de base dans chaque pays de leur zone géographique et dans chaque secteur d'activité, en se référant aux conditions de marché. Chaque société établit sa politique salariale sur cette base, en fonction de sa propre situation. Les salaires des collaborateurs dont les contrats sont régis par des accords collectifs sont calculés en tenant compte des niveaux définis par les accords collectifs.

Par ailleurs, afin d'encourager l'esprit d'équipe et d'associer chacun à la réussite du Groupe, Saint-Gobain favorise, chaque fois que cela est possible, la conclusion d'accords d'intéressement collectifs. En France, la quasi-totalité des salariés bénéficient désormais d'un accord d'intéressement. 74,9 millions d'euros ont été versés en 2011 par les filiales françaises à leurs collaborateurs au titre de l'intéressement, et 28,7 millions d'euros au titre de la participation, ce qui représente 6,2% 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 les résultats individuels du collaborateur qui sont évalués lors de l'entretien annuel, ainsi que les résultats de l'entité à laquelle il appartient.

Protection sociale

Saint-Gobain offre aux salariés des dispositifs de protection en accord avec les évolutions de la société. En France en 2011, la politique sociale en matière de frais de santé et de prévoyance a été harmonisée. Elle permet d'offrir aux salariés des garanties dans le cadre d'un régime d'assurance commun à l'ensemble des filiales et de profiter de la taille du Groupe pour obtenir des tarifs compétitifs, limiter le niveau des prélèvements et proposer une couverture de haute qualité.

Actionnariat salarié

Depuis plus de 20 ans, l'actionnariat salarié est l'un des axes majeurs du contrat social de Saint-Gobain. Il permet de renforcer le lien existant entre le Groupe et ses collaborateurs en leur offrant la possibilité de devenir actionnaires à des conditions



FOCUS

LA FORMATION 2011 EN CHIFFRES:

Répartition par catégorie :

- **2%** de la masse salariale ont été investis dans la formation en 2011
- **139 862** salariés ont été formés, soit 74,7% des effectifs
- Parmi les salariés formés, **15,6% sont cadres et 84,4% non-cadres**
- Parmi les salariés formés, **19,9% sont des femmes**
- En moyenne, **23,5 heures de formation ont été dispensées par personne**
- **50% de formations techniques**
- **25% de formations dans les domaines de l'environnement, de l'hygiène et de la sécurité**

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 à forte croissance. Il couvre actuellement, outre la France, 41 pays, parmi lesquels la quasi-totalité des pays européens, d'Amérique latine et du Sud-Est asiatique ainsi que la Chine, l'Inde et l'Afrique du Sud. En 2011, l'ensemble de ces 41 pays représentaient 32% du nombre de souscripteurs. Les salariés actionnaires sont représentés par un administrateur au Conseil d'administration de la Compagnie de Saint-Gobain, ce qui leur permet d'être associés à toutes les décisions stratégiques.

Au 31 décembre 2011, avec 8% du capital (7,8% à fin 2010) et 11,8% des droits de vote (10,7% à fin 2010), les fonds de l'actionariat 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.

Depuis 2009, Saint-Gobain a mis en place, dans le cadre du PEG en France, 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.

ÉTATS-UNIS

PROMOUVOIR LE BIEN-ÊTRE

La Délégation Générale Amérique du Nord a lancé le programme *LiveWell* (Bien Vivre) en 2010 pour promouvoir la santé et le bien-être des salariés et de leur famille. Afin de toucher un maximum de personnes, le programme utilise principalement les médias sociaux. Des lettres d'information numériques sont régulièrement envoyées aux collaborateurs pour leur permettre de faire les bons choix concernant leurs avantages sociaux. Un compte Twitter donne quotidiennement des astuces pour mieux vivre. Des témoignages de salariés sur leurs bonnes habitudes en matière de santé sont retransmis deux fois par mois, et un blog permet à tous de commenter des articles publiés sur le sujet ou de poser des questions. Un site Internet complète ce dispositif.



Depuis plus de 20 ans, l'actionariat salarié est l'un des axes majeurs du contrat social de Saint-Gobain.

UN GROUPE QUI ACCOMPAGNE, MOBILISE ET IMPLIQUE SES COLLABORATEURS



Dialogue social

Saint-Gobain considère le dialogue social comme un levier important du développement à long terme de l'entreprise. Il se met en place en priorité au niveau local dans les sociétés et sur les sites, afin de prendre en compte la réalité du terrain et d'apporter les réponses appropriées. 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. 67% des salariés du Groupe disposent, dans leur établissement, d'une instance représentative du personnel.

Le dialogue social est animé au quotidien par l'encadrement. Il repose sur l'implication des salariés, l'échange avec leurs représentants ainsi qu'une communication active sur la vie de l'entreprise, les difficultés rencontrées et les plans d'action engagés. Toute modification d'organisation susceptible d'avoir des répercussions importantes sur le travail des salariés fait l'objet de procédures d'information auprès du personnel, dans des délais prévus, le cas échéant, par la législation, les accords collectifs d'entreprise ou ceux de branche professionnelle.

En 2011, Saint-Gobain a poursuivi son engagement au sein de la Convention Européenne pour le dialogue social (voir pages 14-15). Cette instance du Groupe, qui réunit les représentants syndicaux des 27 pays européens, échange avec le Président-Directeur Général sur la stratégie de Saint-Gobain et sur des sujets transnationaux. Elle intégrera prochainement à ses réflexions des initiatives pour promouvoir le développement durable.

En France, le Président-Directeur Général de Saint-Gobain rencontre périodiquement les coordonnateurs syndicaux centraux français, témoignant ainsi de son engagement en faveur d'un dialogue social ouvert et constructif. Le Président-Directeur Général participe également au comité de Groupe France.

La dynamique du dialogue social au sein du Groupe permet la signature de nombreux

accords entre les partenaires sociaux et Saint-Gobain. Au total, 1 383 accords avec les partenaires sociaux ont été signés dans le Groupe au cours de l'année 2011. Ces accords portent notamment sur des questions de rémunération (37%), d'organisation du travail (21%) et d'emploi (16%).

70,2% des salariés du Groupe (100% en France) bénéficient du cadre social défini, le cas échéant, par la législation, les accords collectifs d'entreprise ou ceux de branche professionnelle.

Restructurations

Le Groupe n'effectue des licenciements collectifs, des restructurations ou des 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 taille de Saint-Gobain et la diversité de ses activités et de ses implantations sont des atouts pour le reclassement en interne.

En France, les restructurations peuvent prendre la forme de plans de sauvegarde

PRÉVENTION ET GESTION DU STRESS AU TRAVAIL

À la suite de l'accord-cadre relatif à la prévention du stress en France signé en 2010 par Pierre-André de Chalendar, Président-Directeur Général de Saint-Gobain et l'ensemble des organisations syndicales, un dispositif important de formation a été mis en place.

Plus de 100 cadres membres des comités de direction des activités en France, et l'ensemble des organisations syndicales signataires de l'accord, ont été sensibilisés à

la compréhension du stress au travail ainsi qu'à l'appropriation des méthodes et outils pratiques d'évaluation et de prévention des risques psycho-sociaux.

En septembre 2011 a débuté une deuxième vague de sensibilisation pour les directeurs de sites, Secrétaires des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), médecins du travail, assistantes sociales, infirmières et responsables des ressources humaines. Elle se poursuivra en 2012. L'objectif est de permettre aux collaborateurs de devenir des relais de la démarche d'évaluation et de prévention du stress auprès de leurs équipes.

Dix sites du Groupe ont engagé en octobre 2011 une démarche de diagnostic, qui sera étendue en 2012. Par ailleurs, les sites qui le souhaitent peuvent bénéficier d'interventions ponctuelles, sous forme par exemple d'enquêtes qualitatives ou de groupes de travail, pour détecter les situations sensibles et mettre en œuvre les actions nécessaires.





À L'ÉCOUTE DES SALARIÉS

Une enquête de climat social baptisée « Construire ensemble Saint-Gobain » a été menée dans l'ensemble des activités de la Délégation Générale pour la Russie, l'Ukraine et la Communauté des États indépendants (CEI). Réalisée sous la forme d'un questionnaire en ligne, cette enquête a mesuré le degré de satisfaction des salariés, leurs attentes et les points d'amélioration sur plusieurs thèmes : culture et image de l'entreprise, leadership, conditions de travail et productivité, rémunération, développement personnel, etc.

Les résultats ont été communiqués aux salariés lors de groupes de travail animés par les responsables d'équipe. La Délégation réalisera cette enquête chaque année afin de suivre dans le temps l'évolution de son climat social.



de l'emploi ou de plans de départs volontaires. Grâce à l'action de Saint-Gobain Développement dans le pays (voir pages 76-77), le Groupe poursuit une politique active d'accompagnement avec comme objectif un taux de reclassement de 100%. Il met en place, avec une structure d'emploi locale, des dispositifs adaptés afin d'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 (appuis à la création d'entreprise et reprise d'activité économique). Ce travail est réalisé par une équipe de conseillers emplois et de prospecteurs, formés à des méthodes structurées et unifiées.

Par ailleurs, dans tous les bassins d'emplois où nous sommes amenés à effectuer des restructurations, Saint-Gobain Développement propose ses services de manière à revitaliser les zones concernées (voir pages 76-77).

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 ou d'entretiens. Il peut ainsi assurer la cohésion globale entre ses différentes parties prenantes internes et cerner les attentes et aspirations de ses salariés. Les enquêtes de climat social conduites par de nombreuses Délégations et sociétés (Brésil, Chine, Royaume-Uni, Espagne, États-Unis, Allemagne ou encore Russie) permettent de sonder les salariés de tous les niveaux de façon régulière et de définir ainsi des plans d'action locaux.



SAINT-GOBAIN, **ACTEUR** **DANS LA SOCIÉTÉ**

En tant que *leader* sur ses marchés, Saint-Gobain se doit de montrer l'exemple dans ses pratiques et ses comportements, en interne comme en externe. Nous consacrons des efforts importants pour sensibiliser nos collaborateurs et nos parties prenantes aux enjeux du développement durable. De manière plus directe, nous nous engageons en faveur du développement économique de nos bassins d'emploi et menons des actions de solidarité vis-à-vis 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.

Les Principes de Comportement et d'Action du Groupe (voir page 5), partagés par l'ensemble des collaborateurs, sont une condition d'appartenance à Saint-Gobain.

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 d'être en mesure de vérifier l'application effective des Principes de Comportement et d'Action 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.

Sa mise en œuvre fait l'objet d'un compte rendu annuel détaillé au Conseil d'administration de la Compagnie de Saint-Gobain.

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.

Parmi ces missions, la formation aux Principes de Comportement et d'Action

dans le cadre de l'École du Management (voir pages 64-65) a pour but de renforcer la compréhension par l'encadrement des enjeux de la conformité, mais aussi du développement durable. En 2011, 800 cadres ont ainsi été formés.

Parallèlement, un programme de formation en ligne, «ADHERE», permet une sensibilisation directe aux Principes de Comportement et d'Action. En l'espace de deux ans, l'ensemble de l'encadrement du Groupe, soit environ 25 000 personnes, a effectué cette formation en ligne, qui est désormais systématiquement suivie par tout nouveau cadre entrant dans le Groupe.

Au-delà de l'encadrement et afin de toucher l'ensemble du personnel du Groupe, une Journée Internationale des Principes de Comportement et d'Action a été organisée pour la première fois le 29 novembre 2011 (voir ci-contre).

Plan concurrence

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.

Le «Plan concurrence», lancé en 2007, a pour objectif de veiller au respect des règles de droit de la concurrence. Il comporte trois volets:

Formation

- Une formation en ligne, avec le programme «Comply», traduit en 19 langues et destiné à l'ensemble de l'encadrement. Cette formation doit être renouvelée au bout de deux ans. En 2010 et 2011, près de 11 000 salariés du Groupe ont ainsi suivi ce programme.
- Une formation approfondie en salle, animée par des avocats spécialisés ainsi que des juristes du Groupe et destinée aux responsables les plus directement concernés. Depuis le lancement du Plan, 244 séminaires ont été organisés, dans 19 pays, permettant de toucher près de 7 000 dirigeants et employés du Groupe.

Des audits de concurrence

Ils sont menés à l'improviste par des avocats spécialisés. Au total, depuis le lancement du plan, 102 sites du Groupe ont été audités dans 24 pays.

Un «Guide pratique du respect du droit de la concurrence»

Le Guide est traduit dans 17 langues. Ce document présente les principes généraux du droit de la concurrence, les sanctions encourues en cas d'infraction aux règles ainsi que les procédures à suivre. Il a été distribué à environ 33 000 collaborateurs du Groupe dans le monde entier.

Journée internationale des Principes de Comportement et d'Action

Le 29 novembre 2011, une journée a été spécifiquement consacrée aux Principes de Comportement et d'Action dans l'ensemble des sites du Groupe.

En ouverture de la Journée, un message vidéo du Président-Directeur Général, accompagné des quatre Directeurs de Pôles, a été projeté dans chaque entité du Groupe. Puis les responsables locaux ont présenté les Principes à leurs équipes, au moyen d'un exposé pédagogique traduit dans la langue de chaque pays. Il était suivi de la projection de saynètes filmées illustrant de manière concrète chacun des neuf Principes, puis d'un quiz, réalisé par petites équipes autour de leur responsable hiérarchique de premier niveau.

Cette journée a également été l'occasion, pour les entités qui le désiraient, d'aller plus loin dans l'appropriation des Principes, par une animation ou une initiative de leur choix.



THAÏLANDE

Mobilisation autour des Principes chez Saint-Gobain Abrasives à Nakornpathom.



BRÉSIL

Les équipes de l'usine Saint-Gobain Canalização de Barra Mansa assistent à la projection du message du Président et de la Direction Générale.



RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Le Principe de solidarité illustré par des dessins d'enfants chez Saint-Gobain ADFORS à Litomyšl.

POLOGNE

Les gagnants du quiz sur les Principes, organisé pour les équipes du point de vente La Platforma Materialy Budowlane à Varsovie.

ARGENTINE

Chacun est porteur des Principes à l'usine Verallia de Mendoza.



EXEMPLARITÉ DES PRATIQUES ET DES COMPORTEMENTS

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 conçu et mis en place une « déclaration de conformité » que tous les directeurs généraux des entités du Groupe doivent signer chaque année.

Le dispositif d'Audit et de Contrôle Internes est décrit en détail dans le Document de Référence (pages 89-91).

Dispositif d'alertes professionnelles

Le dispositif d'alertes professionnelles du Groupe est opérationnel dans la quasi-totalité des pays, dans le respect des contraintes administratives et juridiques locales.

Pour chaque pays, un lien intranet permet aux salariés d'envoyer un message électronique vers une boîte aux lettres gérée par 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.

En Amérique du Nord, au Royaume-Uni et en Inde, les employés du Groupe peuvent en outre continuer de recourir à des systèmes locaux de « hotline ». Le traitement des alertes reçues par ces canaux garantit également la confidentialité des informations relatives à l'identité de l'émetteur ainsi que des personnes visées.



UNE DÉMARCHE EXEMPLAIRE LES AUDITS SOCIAUX

S'inspirant de la démarche mise en place dans le domaine des achats responsables, Verallia a décidé de soumettre ses propres sites à des audits en matière de responsabilité sociale et environnementale. Effectués par un organisme externe, ces audits permettent d'évaluer de manière globale la performance sociétale de Verallia dans une grande majorité de ses sites, sur plusieurs thèmes : les conditions de travail, la rémunération et le temps de travail, la santé et la sécurité, l'environnement, et le système d'encadrement. Les évaluations reposent sur une vérification de la bonne application des processus et des systèmes de management, ainsi que sur de nombreux entretiens qualitatifs avec des membres du personnel.

Les résultats ont été très positifs. Il est apparu que les usines de Verallia sont globalement mieux positionnées que les autres sociétés du même secteur d'activité. Par ailleurs, en mettant l'accent sur l'attention que porte le Groupe aux performances extra-financières de ses entités, ce programme d'audits a eu un impact positif pour les sites concernés, aussi bien en interne qu'auprès des parties prenantes externes.



Saynètes

issues
du programme
de formation
en ligne ADHERE
sur les Principes
de Comportement
et d'Action.



Le réseau de conformité

La mise en œuvre du Programme Groupe de Conformité repose, sous l'autorité du Secrétaire Général, sur une organisation spécifique, formée de:

- 25 correspondants conformité;
- un comité de conformité dans chaque Délégation Générale;
- un Comité Groupe de Conformité, composé de représentants au plus haut niveau des Pôles et de la Compagnie de Saint-Gobain.

Au total, environ 80 collaborateurs du Groupe, dirigeants fonctionnels et opérationnels, composent ce réseau.

Des politiques précises relatives aux cadeaux et aux conflits d'intérêts ont été adoptées au début de l'année 2011 par le Comité Groupe de Conformité, puis mises en place dans l'ensemble du Groupe.

Lutte contre la corruption

Le rejet de toute forme de corruption est inscrit dans les Principes de Comportement et d'Action (Respect de la légalité: « les sociétés du Groupe [...] prohibent toute forme de corruption active ou passive dans les transactions nationales comme dans les transactions internationales. »), en cohérence avec le principe n°10 du Pacte Mondial.

Dans le respect de ses engagements, Saint-Gobain a mis en place un dispositif de prévention de la corruption qui reprend les initiatives et bonnes pratiques déjà mises en place par certaines activités et dans certains pays, notamment pour prévenir les risques liés aux transactions commerciales internationales. Ce dispositif repose en particulier sur le système de contrôle

interne du Groupe, qui 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 de manière précise les relations avec les intermédiaires et leur rémunération. Le niveau de contrôle est évalué grâce aux déclarations annuelles de conformité (voir Document de Référence - page 90) qui concernent l'ensemble des activités du Groupe, et le cas échéant par des audits spécifiques.

En 2011, un cas de corruption dans le secteur privé a été signalé. Il a fait l'objet d'une investigation et des sanctions ont été prises à l'égard des personnes mises en cause.

Droits de l'Homme

Les deux premiers principes du Pacte Mondial invitent les entreprises à « promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence » (principe n°1) et « à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme » (principe n°2).

De manière plus spécifique, les Principes de Comportement et d'Action (Respect des droits des employés) précisent que « les sociétés du Groupe [...] s'interdisent de recourir au travail forcé, au travail obligatoire et au travail des enfants, de manière directe ou indirecte ou par l'intermédiaire de sous-traitants dans le cadre de leurs interventions dans les installations du Groupe », ces notions étant à prendre au sens des Conventions applicables de l'Organisation Internationale du Travail. « Elles s'interdisent de pratiquer quelque discrimi-



Les sociétés du Groupe prohibent toute forme de corruption active ou passive dans les transactions nationales comme dans les transactions internationales.



nation que ce soit à l'égard de leurs employés, à l'embauche, durant l'exécution ou à la fin de leur contrat de travail ».

Un reporting spécifique a été mis en place en 2010, afin de mesurer les résultats de notre action, mais aussi de témoigner, auprès des responsables opérationnels de terrain, de la détermination du Groupe à faire appliquer et respecter ses valeurs fondamentales. Ce dispositif a été complété en 2011 par l'adjonction de plusieurs nouveaux indicateurs (voir pages 96-97).

ACHATS AUPRÈS DU SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

En France, une formation dédiée aux achats solidaires⁽³⁵⁾ a été mise en place. Ce module, destiné aux acheteurs professionnels ainsi qu'aux prescripteurs, a pour objectif de mieux faire connaître le secteur de l'économie solidaire et d'encourager à développer les achats auprès de ce secteur. Saint-Gobain est membre fondateur de l'association Pas@Pas, qui regroupe plusieurs entreprises et encourage le développement du secteur de l'économie sociale et solidaire.

(35) Secteur de l'insertion, secteur protégé et adapté.

Achats responsables

Les achats responsables sont l'application concrète, dans le domaine des achats, des Principes de Comportement et d'Action.

La démarche d'achats responsables s'appuie sur :

- une **Charte Achats**, qui donne à chaque acheteur des lignes directrices pour régler ses comportements au quotidien dans l'exercice de sa mission,
- une **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,
- l'insertion, dans les accords-cadres conclus par le Groupe, de **clauses d'achats responsables**, rappelant aux fournisseurs les exigences du Groupe en matière de développement durable,

- un **questionnaire d'auto-évaluation** des fournisseurs, qui est intégré de façon systématique à tous les appels d'offres émis depuis l'outil central « SRM Prosource »,
- un programme d'**audit des fournisseurs** (voir zoom page 75), afin de s'assurer du respect effectif par nos fournisseurs de leurs engagements, tels qu'énoncés dans la Charte Fournisseurs,
- un investissement et une mobilisation des équipes dans la **formation** (voir page 75),
- une **organisation spécifique**, constituée d'un réseau d'acheteurs répartis dans divers pays et activités et de référents susceptibles d'apporter méthode et conseil, dans le but 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.



Dans le négoce

Le Pôle Distribution Bâtiment a mis en place une politique spécifique, inspirée de la politique du Groupe mais adaptée aux exigences et aux responsabilités inhérentes au métier du négoce. L'élaboration et le lancement de cette politique ont fait l'objet d'une grande mobilisation en interne tout au long de l'année 2011.



LES AVANCÉES DE LA POLITIQUE ENVIRONNEMENT BOIS

Dans le cadre de la politique Environnement Bois, visant à maîtriser l'origine et la traçabilité de ses produits, le Pôle Distribution Bâtiment a atteint fin 2010 les principaux objectifs qu'il s'était fixés en 2007. L'objectif initial de porter à 80% la part des achats issus de forêts certifiées a été dépassé.

Tout en maintenant ce même niveau d'exigence sur le contrôle de ses approvisionnements en bois, le Pôle Distribution Bâtiment a travaillé en 2011 sur plusieurs axes de progrès :

- augmentation significative des gammes de menuiseries éco-certifiées FSC⁽³⁶⁾ ou PEFC⁽³⁷⁾ ;
- certification FSC/PEFC de la chaîne de traçabilité de ses points de vente (100% des réseaux Dispano en France et Jewson au Royaume-Uni, et des principales agences bois Raab Karcher en Allemagne, soit au total plus de 600 agences à ce jour) ; cette démarche de certification continuera en 2012 ;
- extension de la politique Bois aux activités de distribution aux États-Unis (Norandex) et à d'autres

activités de Saint-Gobain (Abrasifs et appels d'offres sur les palettes).

Enfin, le Pôle Distribution Bâtiment, en relation avec l'ensemble de son réseau européen, travaille activement à la mise en place de son propre système de *due diligence*, principale exigence applicable aux opérateurs privés dans le cadre de la prochaine mise en œuvre du règlement européen FLEGT⁽³⁸⁾ contre le commerce de bois illégal.

(36) Forest Stewardship Council.

(37) Programme de Reconnaissance des Certifications Forestières.

(38) Forest Law Enforcement on Governance and Trade.



ZOOM

C'est dans un esprit de dialogue constructif entre des acheteurs formés aux enjeux de la démarche et leurs fournisseurs que la politique d'achats responsables du Pôle Distribution Bâtiment est à présent déployée : d'abord auprès des fournisseurs européens, puis à partir de 2013, auprès des fournisseurs nationaux des activités.

Une formation spécifique

Un module de formation spécifique aux achats responsables a été lancé en 2011.

D'une durée de deux jours, il a pour objet d'une part, de compléter les connaissances théoriques des participants en matière d'environnement, de santé et de sécurité et de développement durable et, d'autre part, de former les acheteurs à la mise en application concrète de ces enseignements et à l'utilisation des outils mis à leur disposition.

La session de lancement a eu lieu en septembre 2011. Le déploiement dans les Délégations du Groupe a été planifié pour l'année 2012.

En appui de ce programme et dans le but de sensibiliser rapidement une gamme plus vaste d'interlocuteurs, un module de formation en ligne, inspiré du programme ADHERE consacré aux Principes de Comportement et d'Action (voir page 70), a été élaboré en 2011, pour un lancement prévu en 2012.

AUDIT DES FOURNISSEURS

En 2011, la Direction des Achats a lancé une campagne-pilote d'audit des fournisseurs s'appuyant sur le protocole WCA (*Workplace Condition Assessment*) du cabinet Intertek.

Plus qu'un simple outil de gestion des risques, il s'agit d'un moyen pour le Groupe de faire entrer ses fournisseurs dans un cercle vertueux en leur donnant la possibilité de devenir toujours plus responsables. L'audit permet d'établir un diagnostic de responsabilité sociale et invite l'acheteur et son fournisseur, par le dialogue, à corriger les non-conformités observées.

5 champs d'analyse ont été identifiés :

- le respect du droit du travail (discrimination, travail des enfants et travail forcé, liberté d'association, abus et harcèlement, contrat de travail),
- le temps de travail et la rémunération,
- le respect de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail (état général des bâtiments, gestion des matières nocives, sécurité des machines...),
- le système de management (processus d'amélioration continue, gestion documentaire, niveau de participation des employés et prise en compte de leur avis),
- le respect de l'environnement (respect de la législation, gestion environnementale, rejets et émissions).

Pour cette première année, l'action a été lancée au plan mondial, auprès d'un panel de 57 fournisseurs diversifiés, sur l'ensemble des zones d'implantation du Groupe.



MARY E. CHANTRY,
responsable des approvisionnements stratégiques, Saint-Gobain Corporation (États-Unis).

TÉMOIGNAGE

« MIEUX PARTAGER NOS ENGAGEMENTS »

Avez-vous rencontré des difficultés dans la mise en place du programme d'audits ?

Le paragraphe sur les conditions de travail a suscité des interrogations de la part de certains fournisseurs. Il a été nécessaire de bien expliquer le sens de notre démarche à nos contacts directs, mais aussi aux dirigeants et aux équipes juridiques de nos fournisseurs.

Est-ce que les audits ont changé quelque chose dans le comportement ou les pratiques de certains fournisseurs ?

Cette expérience a permis de renforcer nos liens et de mieux partager nos engagements dans le développement durable. Nos fournisseurs ont pris conscience que ces programmes leur permettent eux-mêmes de progresser et d'en retirer, en définitive, un avantage concurrentiel.

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE LOCAL

Saint-Gobain est concerné à plusieurs titres par le développement économique de ses bassins d'emploi. Nous participons au dynamisme social et économique des territoires dans lesquels nous sommes implantés, ce qui bénéficie à tous les acteurs présents localement. Lorsqu'une restructuration s'avère inévitable, nous nous efforçons de limiter son impact et de favoriser la revitalisation des zones concernées.

Saint-Gobain Développement

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 spécialisée dans l'aide au développement local et 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. Cette aide prend la forme de prêts participatifs à taux bonifié et sans garantie, ou d'un appui en compétences et en transferts de savoir-faire dans le cadre d'un partenariat « d'industriel à entrepreneur » qui s'inscrit dans la durée.

En 2011, Saint-Gobain Développement a soutenu la création de 234 emplois hors du Groupe grâce à la conclusion de 54 conventions avec des entreprises, soit un engagement financier de près d'un million d'euros. Ces prêts sont accordés pour soutenir en priorité des projets d'entreprises engagées dans une démarche de développement durable.

Pour répondre à la demande croissante d'interventions, Saint-Gobain a lancé « Initiatives seniors », un programme par lequel les salariés expérimentés qui le souhaitent sont invités à mettre leur expertise à disposition de PME et PMI soutenues par le Groupe. Les candidats sont détectés, et leurs compétences identifiées, au cours d'un entretien de seconde partie de carrière. Une formation auprès d'un organisme extérieur spécialisé est proposée aux intervenants, et les modalités de leur intervention sont précisées dans une lettre de mission. Par cette initiative, nous nous donnons les moyens d'augmenter l'efficacité de notre action en faveur du développement économique local. Nous attendons également des



Izocam (Turquie)
Des jeunes diplômés formés.



FOCUS



100 CHANCES 100 EMPLOIS

En 2011, Saint-Gobain a pris la responsabilité du lancement de deux nouveaux dispositifs « 100 chances 100 emplois », à Bagneaux-sur-Loing, près de Nemours (Seine-et-Marne) ainsi qu'à RUEIL-MALMAISON (Hauts-de-Seine) en collaboration avec Schneider Electric. Menée avec la Mission locale, le Pôle Emploi, les collectivités locales ainsi que d'autres entreprises du secteur, cette initiative vise à favoriser l'insertion professionnelle de jeunes peu qualifiés issus de quartiers défavorisés, par des simulations

d'entretiens, des visites d'usine, des stages en entreprise, des contrats en alternance, etc.

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. Saint-Gobain intervient également à Chalon-sur-Saône, Grenoble, Chambéry, Lyon, Nice et Aubervilliers.

TÉMOIGNAGE

retours positifs en interne, en termes de motivation des équipes et d'ouverture sur l'extérieur.

Saint-Gobain Développement accompagne également les projets individuels de ses collaborateurs qui souhaitent créer leur entreprise. Nous étudions leur faisabilité, conduisons des études approfondies afin d'aider la personne à appréhender son projet, et le cas échéant, nous proposons 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.

Former des jeunes diplômés en recherche d'emploi

Les filiales du Groupe 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.

Izocam soutient les jeunes diplômés en ingénierie mécanique, génie-civil et en architecture en recherche d'emploi, en les formant à la construction durable. Dispensé dans tous les lycées professionnels du pays, le cours « Isolation et Application des principes » apporte des enseignements théoriques et pratiques.

LE GROUPE EST PRÊT À APPORTER SON EXPERTISE

Au-delà d'un simple soutien financier, nous cherchons à mieux partager nos compétences. Saint-Gobain, c'est aussi une pépinière de PME implantées sur tout le territoire. Nos responsables locaux connaissent bien les problématiques des petites entreprises, parce qu'ils les vivent au quotidien. Mais par leur appartenance à un groupe de taille mondiale, ils bénéficient de méthodes et des moyens auxquels leurs confrères, dans des structures plus légères, n'ont pas forcément accès. Comment mettre en place les normes ISO 9000 et 14000 en matière de qualité et d'environnement ? Comment déployer une démarche « 5S » ? Comment mettre en place un comité d'entreprise ? Comment constituer un dossier de déclaration ou d'autorisation pour un site classé ? Etc. Autant de sujets pour lesquels le Groupe est prêt à apporter son expertise aux entreprises qui en font la demande.



**YVES
GOGOUYAN,**
*Délégué de
Saint-Gobain
Développement
en charge
du développement
économique des
PME et PMI*

SENSIBILISATION DES PARTIES PRENANTES

En complément de ses activités industrielles et commerciales, Saint-Gobain mène, notamment auprès des professionnels du bâtiment, des actions de sensibilisation sur les thèmes du développement durable et de l'habitat.

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

Dans le cadre de cette démarche, Saint-Gobain promeut les approches qui font de l'analyse du cycle de vie (ACV) un critère de choix pour les produits et pour les bâtiments (voir pages 26-27).

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 la *Sustainable Building Alliance* (Alliance pour la construction durable), dont l'objectif 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.

Des experts du Groupe participent également aux travaux de l'ISO 21931 ou CEN TC 350, qui élaborent les normes internationales pour évaluer l'impact environnemental, social et économique des bâtiments.

Le Groupe encourage et soutient la mise en place de démarches harmonisées, fondées sur l'analyse de cycle de vie, pour l'évaluation des performances environnementales des bâtiments et des produits de construction.

Un engagement local pour la construction durable

Respect des spécificités nationales

Afin de promouvoir l'habitat durable au niveau local, Saint-Gobain encourage ses filiales à adhérer aux *Green Building Councils*, associations professionnelles de promotion de l'habitat durable. En 2011, Saint-Gobain a rejoint le *Green Building Council* de la Pologne, après ceux de la France, 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 ses connaissances dans le domaine de la qualité environnementale et d'encourager de meilleures pratiques dans l'industrie de la construction, dans la reconnaissance et le respect des spécificités nationales.

Pour l'efficacité énergétique des bâtiments

Face au défi que représente le réchauffement climatique, le Groupe veille à sensibiliser l'opinion publique à l'impact des bâtiments sur l'environnement et sur la consommation énergétique, le but étant d'encourager le grand public à agir et à adopter des pratiques vertueuses.

Saint-Gobain participe également à la création et au développement de structures locales pour favoriser la promotion de l'efficacité énergétique dans l'habitat: « Isolons la Terre contre le CO₂ » (France), « Isoterra » (Belgique), « Spaar het klimaat » (Pays-Bas) et « La Casa que Ahorra » (la maison économe) en Espagne.

L'ALLIANCE ACTIVE HOUSE

En 2011, Saint-Gobain Glass et Glassolutions ont rejoint *Active House*⁽³⁹⁾, un réseau de partenaires (entreprises, universités, institutions, particuliers) qui partagent une vision et des compétences au service d'un habitat plus sain, plus confortable et plus respectueux de l'environnement.

Une maison active doit répondre à trois enjeux: la protection de l'environnement, l'efficacité énergétique et la qualité de l'air intérieur. Trois axes majeurs sur lesquels se concentrent précisément les efforts du Groupe.

(39) *Active House* - www.activehouse.info.

ZOOM



RENOVATE EUROPE

Lancée par « EuroACE » (l'Alliance européenne des entreprises pour l'efficacité énergétique dans les bâtiments), la campagne « Renovate Europe », soutenue par ISOVER, a pour objectif de tripler le taux de rénovation annuelle des bâtiments en Europe d'ici 2020 et de réduire de 80 % la consommation énergétique du parc avant 2050.

En avril 2011, plusieurs entreprises, dont Saint-Gobain ISOVER et Saint-Gobain Glass ainsi que des associations du secteur de l'efficacité énergétique dans le bâtiment, ont adressé au Commissaire européen pour l'énergie et aux 27 ministres européens en charge de l'énergie une lettre ouverte pour les inciter à mettre la rénovation des bâtiments au cœur de la politique énergétique européenne. Ce document a été publié dans les journaux *European Voice*, *Berlingske Tidende*, *Handelsblatt*, *Le Monde*, et *Financial Times*.



LA CASA QUE AHORRA

En Espagne, Saint-Gobain participe depuis 2010 à la fondation *La Casa que Ahorra* (la maison économe) qui promeut l'efficacité énergétique. Parmi les 13 entreprises membres, six sont des filiales de Saint-Gobain.

En 2011, *La Casa que Ahorra* a signé un accord avec la Fédération espagnole des communes et des provinces afin de réaliser un audit énergétique dans cinq villes. Elle milite en faveur d'un renforcement de la réglementation thermique, en utilisant notamment le réseau social en ligne *Twitter*.



« KILL THE BILL » VERSION MANGA

Mag-ISOVER, leader sur le marché de l'isolation au Japon, a présenté au public le premier « manga » de promotion de l'isolation, lors du salon Japan Kenzai. Les aventures de Belle-Chan et de son ami Iso-Kun (un mot japonais jouant sur le nom d'ISOVER) sont disponibles sur le Web et ont déjà des centaines de *followers* sur le réseau social *Twitter*.

Belle-Chan, aux cheveux blonds qui rappellent la laine de verre, est habillée aux couleurs de la marque et est toujours prête à utiliser son katana pour couper les factures énergétiques ! Augmenter la prise de conscience du public au sujet des solutions isolantes est essentiel dans ce pays où les économies d'énergie sont une préoccupation majeure.

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 2011, l'ensemble de ces actions (y compris la Fondation Saint-Gobain Initiatives) a représenté une enveloppe globale de 5,1 millions d'euros.

De multiples initiatives au niveau local

Les sites de Saint-Gobain à travers le monde interagissent avec leur environnement immédiat, par le biais d'initiatives désintéressées.

Ces initiatives prennent diverses formes, par exemple :

- 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.

FRANCE

Des salariés se mobilisent pour la biodiversité

64 collaborateurs de Saint-Gobain ont relevé le défi du Pandathlon, événement sportif éco-responsable organisé par le *World Wild Fund* (WWF France) les 21 et 22 mai 2011. Les 17 équipes de Saint-Gobain ont parcouru 27,5 kilomètres et gravi les 1 600 mètres de dénivelé du Mont Ventoux, dans le sud de la France, en moins de 10 heures. Chaque équipe, financée en partie par son site, s'était au préalable mobilisée pour récolter environ 1 600 euros destinés à des projets liés à la préservation de la biodiversité autour de la réserve de biosphère du Mont Ventoux. La participation des collaborateurs de Saint-Gobain à cette collecte de fonds s'est élevée à 22 000 euros.

RUSSIE

Reboisement d'une forêt

Saint-Gobain Construction Products Rus a fait un don de 480 000 roubles (environ 12 000 euros) aux autorités régionales de Nijni Novgorod en Russie pour replanter 40 hectares de forêt. Les premiers plants ont été mis en place le 14 mai 2011. Grâce à cette aide, la région

qui avait été dévastée par de violents incendies à l'été 2010 assurera la moitié de ses besoins en restauration forestière.

MALI

Soutien à l'artisanat local

Valoref, spécialiste du recyclage des réfractaires en fin de vie au sein de Saint-Gobain Sefpro a fourni gracieusement à l'ONG Synergie Environnement les matériaux réfractaires pour la construction d'un petit four verrier. Ce four est destiné au village malien de Krikania, situé dans le complexe des aires protégées de Gallé/Limakolé, dont Synergie Environnement a la charge. Il sera installé par un artisan bénévole, également responsable de la formation du personnel. L'installation servira à la production d'emballages en verre soufflé pour les produits agricoles artisanaux transformés dans les différents villages du complexe. Cette action humanitaire a lieu dans une région du Mali très défavorisée, avec des revenus par habitant de l'ordre de 5 centimes d'euros par jour. Par cette initiative, Valoref, dans le prolongement de ses activités de développement durable, participe à une action de soutien de la population visant à lui apprendre des métiers artisanaux et générer des revenus supplémentaires.



ROYAUME-UNI & IRLANDE

UN NOUVEAU PARTENAIRE POUR LE PROGRAMME *TOGETHER*

Dans le cadre de son programme caritatif *Together*, Saint-Gobain Building Distribution UK & Ireland a signé en 2011 un nouveau partenariat avec l'association Barnardo's, qui a pour vocation de permettre à des jeunes de milieux défavorisés sortis du système scolaire d'acquérir une formation. Depuis sa création, l'association Barnardo's s'est occupée de plus de 400 projets et a travaillé au contact de 100 000 jeunes en Grande-Bretagne et en Irlande.

Ce partenariat donne un élan supplémentaire au programme *Together*, qui suscite une grande mobilisation parmi les salariés, les clients et les fournisseurs de Saint-Gobain Building Distribution UK & Ireland, ainsi que leurs entourages

respectifs. Il a donné lieu à de nombreuses animations, parmi lesquelles un marathon cycliste à vocation caritative, le « Tour de Jewson ». 250 cyclistes, parmi lesquels de nombreux salariés provenant de diverses fonctions et secteurs d'activité de la Délégation, ainsi que des partenaires externes, ont pris part à cette épreuve, parcourant un total de 1800 miles, récoltant ainsi £24 000 (environ 29 000 euros) au profit de Barnardo's.

Depuis son lancement en 2002, le programme *Together* a permis de collecter près de 2 millions de livres (environ 2,4 millions d'euros) à des fins caritatives (hôpitaux, recherche contre le cancer ou les maladies cardiaques, etc.).

ÉTATS-UNIS

YOUTHBUILD

YouthBuild est une association à but non lucratif qui a pour mission d'aider les jeunes des communautés défavorisées. Un partenariat a été lancé en novembre 2010, avec l'attribution par la Saint-Gobain Corporation Foundation d'une subvention triennale de \$550 000.

Les programmes en cours consistent en la construction de logements bon marché et répondant à des critères environnementaux élevés, par de jeunes adultes en difficulté. Ces personnes apprennent les techniques visant à l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments. Des salariés de Saint-Gobain participent aux travaux de manière bénévole, fournissant conseil et assistance. En parallèle, les jeunes poursuivent leurs études secondaires, avec pour objectif d'obtenir leur diplôme puis de trouver un emploi ou d'être admis dans une université.



TÉMOIGNAGE



DOROTHY STONEMAN,
directrice et
fondatrice,
YouthBuild USA

CONCLURE DE NOUVEAUX PARTENARIATS

Quelles sont les réalisations à ce jour ?

Quatre programmes d'insertion de jeunes adultes en difficulté ont démarré à Philadelphie (Pennsylvanie), Worcester (Massachusetts), Schenectady (New York) et Akron (Ohio). Des échanges sur les techniques de construction environnementale ont été organisés, en présence d'experts et avec la participation du personnel de Saint-Gobain et de *YouthBuild*. Il a notamment été décidé que les quatre premiers projets viseraient une certification LEED (*Leadership in Energy and Environmental Design*). Les constructions ont démarré dans chacune des quatre villes.

Quels enseignements tirez-vous de cette expérience ?

L'implication personnelle des dirigeants de votre Groupe a été un élément essentiel. Il est clair que Saint-Gobain est allé plus loin que nos attentes. Plus généralement, la réussite de ce programme nous a aidés à conclure de nouveaux partenariats, comme par exemple avec le *U.S. Green Building Council*, et ailleurs dans le monde, où nous suivons 56 programmes dans 12 pays.



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 dans trois domaines cohérents avec l'orientation stratégique du Groupe :

- **l'insertion des jeunes adultes** dans la vie professionnelle, notamment 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.

Chaque projet est proposé et parrainé par un salarié ou un retraité de Saint-Gobain. Il doit être porté par un organisme à but

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

En donnant l'opportunité à chaque collaborateur du Groupe de manifester son engagement par la participation à des activités ayant pour but l'intérêt général et l'assistance envers les plus démunis, la Fondation contribue à la construction d'une communauté d'hommes et de femmes solidaires, partageant des valeurs communes.

38 projets ont été proposés en 2011, soit une augmentation de 35% par rapport à l'année précédente. Au total, depuis son lancement fin 2008, la Fondation a reçu 102 projets, localisés dans 34 pays différents.

Certains n'ont pas pu être retenus, faute de correspondre précisément à l'un ou l'autre des trois objets de la Fondation ou en raison d'une localisation trop éloignée d'un site de Saint-Gobain, rendant difficile le suivi du projet.

En 2011, 15 nouveaux projets ont été retenus par les comités de sélection et de direction de la Fondation, représentant une aide globale de 1 million d'euros.

Le budget total de la Fondation représente 4,5 millions d'euros pour la période 2008-2012.

Au 31 décembre 2011, la Fondation était engagée de manière ferme à hauteur de 2,8 millions d'euros, auxquels il convient d'ajouter une demande complémentaire de soutien de 850 000 euros correspondant aux projets en cours d'examen à cette date.

BRÉSIL

AIDER LES JEUNES MÈRES CÉLIBATAIRES

Dans la région de São Paulo, Saint-Gobain Initiatives participe à la construction de douze logements indépendants, destinés à de jeunes mères socialement défavorisées. Le projet est porté par l'association *Lua Nova*, qui œuvre pour la réinsertion de jeunes femmes en difficulté. Elle leur fournit assistance, éducation et logement dans un espace privé en vue de favoriser leur réadaptation psychologique et celle de leurs enfants. Les jeunes femmes participeront dans la mesure du possible à la construction de leur maison après avoir reçu une formation à la sécurité et à la mise en œuvre des produits dispensée par Saint-Gobain.



MALAISIE

ORPHELINAT AL-MUNIRAH

La Fondation participe à la construction d'un nouvel édifice qui accueillera les activités éducatives et sociales de l'orphelinat *Al-Munirah Charity Home*, qui s'occupe d'enfants abandonnés et de familles à bas revenus dans la vallée de Klang (État de Selangor), en Malaisie. Cette association participe à l'éducation des enfants, à leur insertion sociale et offre un soutien aux mères célibataires.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

CENTRE DVOREČEK

Localisé près d'Ostrava et réalisé par l'association *SDO Brontosauři*, ce projet consiste en la rénovation d'un centre d'hébergement pour enfants en grande difficulté sociale ou mentale et la construction de logements pour de jeunes adultes qui quittent le centre, en vue de faciliter leur insertion.



TÉMOIGNAGE

VIVRE DU FRUIT DE SON TRAVAIL

DAMIEN HOTTEBART,
Directeur Marketing DSC (CEDEO), co-parrain du projet Emmaüs Bernes-sur-Oise, France

L'association Emmaüs aide des personnes en difficulté et exclues (les compagnons) à se réinsérer socialement en les invitant à participer à une vie communautaire centrée autour d'activités de récupération d'objets à des fins de recyclage ou de réemploi. Le travail du compagnon permet à la communauté d'assumer ses charges et de vivre du fruit de son travail. Les compagnons de la communauté de Bernes-sur-Oise étaient logés dans un village éloigné de leur lieu d'activités et non desservi par les transports en commun. Cet éloignement perturbait le bon fonctionnement de la vie communautaire. D'où la volonté de construire une résidence sociale de 50 logements au sein même de la communauté.

La Fondation Saint-Gobain Initiatives a accepté de soutenir le projet, à hauteur de 200 000 €. Ce projet a permis d'associer, dans le cadre du parrainage, des salariés de trois Pôles différents du Groupe (Verallia, Produits pour le Construction et Distribution Bâtiment). L'État, le Conseil Général, le Conseil Régional, la Fondation Abbé Pierre participent également au financement. Les travaux viennent juste de démarrer. Ils devraient se terminer fin 2012-début 2013. Les performances énergétiques bénéficieront du Label Habitat et Environnement (H&E) et du niveau THPE⁽⁴⁰⁾. Pour la production d'eau chaude sanitaire, des panneaux solaires seront installés en toiture.

(40) THPE : Très Haute Performance Énergétique.



MÉTHODOLOGIE ET INDICATEURS

MÉTHODOLOGIE

Le contenu du rapport procède d'une large consultation des parties prenantes internes et externes.

- En interne, les Pôles (notamment pour les passages relatifs aux solutions), les Délégations (pour certains exemples et témoignages) et certaines directions fonctionnelles (Ressources Humaines, Achats Responsables, Communication Financière, Développement Responsable, EHS, Risques et Assurances...) ont été mis à contribution, afin d'enrichir le rapport d'exemples et de cas concrets et de l'améliorer par rapport à celui de l'an dernier.
- En externe, il a été décidé de faire appel à un large panel de parties prenantes, afin de recueillir leur point de vue sur la politique générale, ou sur tel ou tel aspect spécifique du développement durable chez Saint-Gobain. Ces témoignages figurent dans le présent rapport. En complément, une enquête a été menée auprès d'un panel composé d'investisseurs socialement responsables et d'analystes extra-financiers (voir pages 15-16).

Les choix rédactionnels et la définition des priorités ont été établis par un comité de pilotage comprenant le Secrétaire Général, la Direction du Développement Responsable, la Direction Environnement-Hygiène-Sécurité, la Direction de la Communication, la Direction de la Communication Financière ainsi que la Direction des Affaires Sociales. Ce comité s'est réuni six fois, entre juillet 2011 et mars 2012.

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

- le système de *reporting* NRE (Nouvelles Régulations Économiques; 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 socio-professionnelle) et à l'âge ont été ajoutés, afin d'affiner l'analyse ainsi qu'en 2010, 4 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 également organisés pour proposer des évolutions pour les nouveaux indicateurs EHS. Ces propositions sont ensuite discutées et validées lors de comités de pilotage qui ont lieu 2 fois par an.

Périmètres couverts

Reporting social

Le *reporting* social compte 1 405 entités de *reporting*, pour 610 sociétés consolidées à fin 2011.

Les deux systèmes *reporting* (auparavant utilisés séparément) ont été rapprochés.

- Le système de décompte des effectifs (SIS), dont la saisie est effectuée mensuellement, prend en compte la totalité des sociétés contrôlées par le Groupe (y compris les joint-ventures détenues à 50% et plus). C'est la base de calcul de l'effectif global consolidé.
- Le *reporting* NRE, créé en 2002 dans le souci de rendre compte de la performance sociale du Groupe, repose sur un périmètre plus restreint, représentant 96,2% des effectifs consolidés 2011. C'est sur cette base que sont calculés l'ensemble des indicateurs sociaux.

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.

Reporting EHS

Le *reporting* EHS rassemble presque 1 630 entités (augmentation par rapport à 2010, 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 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 du 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 1 032 sites, c'est-à-dire les sites concernés, les mines et les carrières (sauf sites rattachés à usines) et les autres sites à l'initiative des Pôles.

Les sites du périmètre concerné ont été choisis 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 544 entités, mais, pour le suivi des objectifs CO₂, seules

les 222 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 90% 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 bonne ⁽⁴¹⁾) 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 Adfors (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 (121 sites concernés sur 126 entités),
- le sous-périmètre Canalisation (21 sur 22),
- 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...) (402 sur 874). Les 140 carrières font partie de ce sous-périmètre.

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) ⁽⁴²⁾.

(41) Tonne bonne : correspond à la fabrication qui sort des sites pour être vendue.

(42) Tonnes tirées ou coulées : correspond à la production qui sort des lignes de fabrication (ceci inclut la production bonne et les produits déclassés).

MÉTHODOLOGIE (SUITE)

• Objectifs EHS 2011-2013:

Le Groupe a défini un périmètre « sites concernés » (sur la base des résultats 2010) sur lequel seront suivis les objectifs environnementaux 2013. Les résultats publiés sur ce périmètre seront donc à périmètre comparable jusqu'à l'exercice 2013: les sites qui seront vendus seront retirés (à la fois des indicateurs de l'année et de l'année 2010), mais aucune acquisition ne sera prise en compte avant le 1^{er} janvier 2014, 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 2010. Cela signifie que les émissions et les consommations 2011 ont été recalculées sur la base de la production 2010.

• **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 » + mines et carrières (sauf sites rattachés à usines) + 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 » + 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...

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-Gobain pour les indicateurs sociaux est disponible en français et en anglais. Elle est diffusée par les Délégations.

Reporting EHS

Le protocole de *reporting* EHS 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 (législation 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.



RAPPORT D'EXAMEN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES

Exprimant une assurance modérée sur une sélection d'indicateurs environnementaux, hygiène, sécurité et sociaux publiés dans le rapport développement durable 2011 du groupe Saint-Gobain.

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 92-95 et 98-100 du rapport développement durable 2011 du Groupe Saint-Gobain.

Les indicateurs EHS et sociaux sélectionnés sont les suivants:

• **Indicateurs environnementaux:**

- Émissions de CO₂ directes et indirectes,
- Émissions de NO_x,
- Émissions de SO_x,
- Énergie consommée par type d'énergie,
- Eau prélevée par type de source,
- Total déchets produits.

• **Indicateurs hygiène et sécurité:**

- Ratio des accidents avec arrêt des employés du Groupe sur le nombre d'heures travaillées des employés du Groupe (TF1),
- Ratio des accidents avec arrêt et sans arrêt des employés du Groupe sur le nombre d'heures travaillées des employés du Groupe (TF2),
- Ratio des accidents avec arrêts des intérimaires sur le nombre d'heures travaillées des intérimaires (TF1).

• **Indicateurs sociaux:**

- Total effectif fin d'année par catégorie socio-professionnelle,
- Total effectif fin d'année par sexe.

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 86-89 du rapport développement durable 2011. 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 des diligences limitées conduisant à exprimer une assurance modérée sur le fait que les indicateurs EHS et sociaux sélectionnés ne comportent pas d'anomalies significatives. Une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux plus étendus. Pour les indicateurs sélectionnés:

- 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 sélectionné les sites suivants 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: 9 régions (France) groupe Point.P et 2 sociétés (France) groupe Lapeyre, 3 autres sociétés du Pôle (Royaume-Uni, Allemagne, Suède),
 - Pôle Matériaux Innovants: 10 sites (Brésil, Chine, Espagne, France, Inde, Mexique, Pologne, République de Corée) dont 2 ont été vérifiés au niveau société pour les indicateurs sociaux,
 - Pôle Produits pour la Construction: 8 sites (Afrique du Sud, Brésil, Chine, États-Unis, France, Royaume-Uni) dont 6 ont été vérifiés au niveau société pour les indicateurs sociaux,
 - Pôle Conditionnement: 6 sites (Allemagne, Espagne, États-Unis, France, Italie, Ukraine) dont 1 a été vérifié 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 représente entre 14% et 31% des indicateurs EHS et sociaux consolidés 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'anomalies significatives de nature à remettre en cause le fait que les indicateurs EHS et sociaux examinés, identifiés par le symbole ✓ et figurant en pages 92-95 et 98-100 du rapport développement durable 2011, 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 9 mai 2012

Les Commissaires aux comptes

PricewaterhouseCoopers Audit

Jean-Christophe Georghiou

Thierry Raes
Associé du Département
Développement Durable

KPMG Audit

Département de KPMG S.A

Philippe Grandclerc

Philippe Arnaud
Associé du Département
Changement Climatique
& Développement Durable

TABLEAUX RÉCAPITULATIFS EHS

Thèmes	Résultats 2011	Nos commentaires	Objectifs 2013
ENVIRONNEMENT			
Émissions de CO ₂ des sites concernés**	+ 0,1 % par rapport à la production de 2010 + 1,1 % en valeur absolue	Des efforts sont à faire par le Groupe pour diminuer ses émissions de CO ₂ et atteindre l'objectif triennal	Diminution de 6 %* des émissions de CO ₂ des sites concernés**
Évaluation des émissions de gaz à effet de serre du Groupe	Lancement du <i>Saint-Gobain Carbon Assessment</i>	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 3 nouveaux bâtiments sont certifiés CARE:4®	Au total, 7 bâtiments sont certifiés CARE:4®	Les plans d'action CARE:4® sont mis en œuvre (rénovation, ...) par chaque Pôle
Gestion de l'eau	Déploiement de la politique eau du Groupe Prélèvements en eau des sites concernés** - 3,3 % par rapport à la production de 2010 - 3,6 % en valeur absolue	Les résultats sont positifs. Les efforts se poursuivent dans les activités	- Diminution de 6 %* des prélèvements en eau des sites concernés** - Déploiement de la grille d'évaluation des risques liés à l'eau et du standard « Eau » sur les sites industriels
Déchets mis en décharges des sites concernés**	- 1 % de déchets produits par rapport à la production de 2010 - 2,6 % en valeur absolue de déchets produits	Un standard sur la gestion des déchets sera lancé prochainement ce qui nous permettra de fiabiliser les déchets mis en décharge	Diminution de 6 %* des déchets mis en décharges des sites concernés**
Certifications environnementales des sites concernés	69,5 % des sites sont certifiés en 2011	5,1 % de sites de plus seront certifiés en 2012	Plus de 90 % des sites concernés** sont certifiés ISO 14001
Politique environnementale appliquée au bois pour le Pôle Distribution Bâtiment	Près de 80 % des bois et panneaux 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	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	Toutes les familles de produits liés aux marchés du bâtiment et du solaire disposent d'une ACV



Thèmes	Résultats 2011	Nos commentaires	Objectifs 2013
SÉCURITÉ			
Réduction du taux de fréquence des accidents: Objectifs 2011 - TF1 < 3.2 (TF1 < 5,7 pour la Distribution) - TF2 < 7 pour la Distribution	TF1 : 3,1✓ - Distribution = 5,1✓ TF2: - Industrie = 6,3✓	Le Groupe a dépassé l'objectif qu'il s'était fixé pour 2011	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 des standards sécurité	Déploiement de 3 standards sécurité : espace confiné, sécurité des véhicules et des piétons, entrepôt et chargement Amélioration de l'application du standard sur le comportement SMAT sur le terrain	Le Groupe a à sa disposition 9 standards sécurité : travail en hauteur, gestion des entreprises extérieures intervenant sur sites, permis de travail, consignation / déconsignation, sécurité des machines et chariots élévateurs, espace confiné, sécurité des véhicules et des piétons, entrepôt et chargement	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 Mise à jour du standard sur le comportement SMAT
SANTÉ			
Évaluation des risques (via l'outil SAFHEAR)	Déploiement du module sur l'évaluation des risques toxiques. Il a été testé et validé en 2011 sur 9 sites pilotes.	Le déploiement du module sur les autres risques est prévu à partir du 2 ^e semestre 2012	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>)	Déploiement de la formation à la procédure dans les centres de R&D	En 2011, 77 personnes ont été formées	Déploiement d'un module de formation à la procédure auprès des chefs de projets R&D

* à iso-production 2010, par rapport au périmètre 2010.

** sites du périmètre concerné, voir « Méthodologie de reporting » pages 86-87.

SMAT : *Safety Management Tool*.

ACV : Analyse du Cycle de Vie.

TMS : Troubles Musculo-Squelettiques.

INDICATEURS SOCIAUX

Évolution des effectifs

Au 31 décembre 2011, les effectifs du Groupe représentaient 194 658 ✓ personnes, soit une croissance globale de 2,9% par rapport à 2010.

À structure comparable, l'évolution des effectifs est de +0,4%.

Par Pôle

Le Pôle Distribution Bâtiment regroupe 35% des effectifs, suivi des Pôles Matériaux Innovants (32%) et Produits pour la Construction (25%).

Verallia représente 8% des effectifs du Groupe.

Matériaux innovants

Les effectifs du Pôle Matériaux Innovants ont progressé de 3%.

L'évolution des effectifs a été plus forte dans l'activité Matériaux Haute Performance (+5,6%), avec notamment un développement dans les Plastiques et les Matériaux céramiques.

Les effectifs du Vitrage ont évolué de +1%.

Produits pour la Construction

Le Pôle Produits pour la Construction a vu ses effectifs augmenter de 4%.

On observe les progressions les plus fortes dans les Mortiers industriels et l'Isolation.

Distribution Bâtiment

Les effectifs du Pôle Distribution Bâtiment ont progressé de 1,5%, avec des situations variables d'une enseigne à l'autre et d'un pays à l'autre.

Verallia

Verallia a vu ses effectifs croître de 2,5%.

Par Délégation

En termes géographiques, la progression des effectifs se retrouve dans la plupart des zones, avec certaines disparités dans des pays fortement affectés par la conjoncture (en Europe du Sud notamment) et une croissance plus marquée dans les pays émergents (Amérique latine, Asie).

Les catégories socio-professionnelles

Les cadres

La part des cadres représente 13,9% ✓ des effectifs à fin 2011, en croissance par rapport à 2010 (13,2%).

Elle est globalement plus élevée dans les pays développés, 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 (14,5%), en Amérique du Nord (21,1%) mais aussi dans certains pays comme l'Inde (18,3%).

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 depuis deux ans.

La représentation des femmes (31,8% ✓) dans cette catégorie reste 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 44,9% ✓, avec une situation très contrastée entre d'une part le monde industriel (59%) et d'autre part celui de la distribution (20%).

La proportion de femmes parmi les ouvriers s'élève à 9,8%.

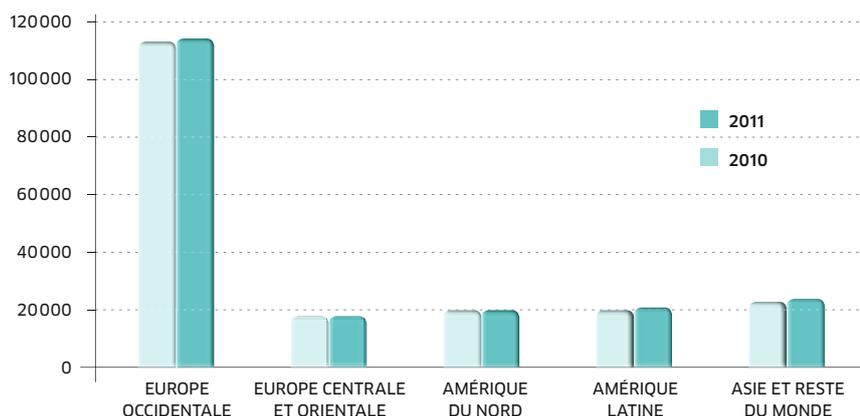
La proportion de femmes non ouvrières est passée de 77,5% en 2010 à 77,8% ✓ en 2011.

Les départs

Le taux de départ poursuit sa baisse, à 14,7% (15,2% en 2010, 17,8% en 2009).

- Les départs naturels sont en réduction, à 10,9% (12,1% 2010).
- Le taux de démission est en légère augmentation, à 5,6% (5,3% en 2010).
- Le taux de licenciement est en baisse à 4,2% (5,0% en 2010).

Évolution des effectifs par zone géographique





Les recrutements

Le taux de recrutement continue de progresser, à 15,9% (14,4% en 2010, 9,2% en 2009).

Globalement, la reprise des embauches a concerné l'ensemble des activités, avec certaines disparités en fonction des zones géographiques.

Au total, 29 718 personnes ont été embauchées en 2011, soit une augmentation de 10% par rapport à 2010, et de 71% par rapport à 2009.

En 2011, les jeunes candidats (moins de 26 ans) ont représenté 35,4% des embauches dans le Groupe, toutes catégories socio-professionnelles confondues.

Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent 5,3% des recrutements du Groupe, en progression par rapport à 2010 (4,7%). Les femmes ont représenté 23,1% des recrutements en 2011. Elles forment aujourd'hui 20% ✓ de l'effectif du Groupe.

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

Emploi temporaire

Le taux d'intérim est stable, à 5,9% des heures travaillées.

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 3,9% des salariés du Groupe en 2011, soit une légère augmentation par rapport à 2010 (3,7%).

Le taux de transformation en contrats à durée indéterminée a progressé, à 35,0% (28,2% en 2010).

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 en légère régression, à 3,7% (3,8% en 2010). 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.

32,5% 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 4,7% des heures travaillées en 2011.

Emplois à temps partiel

Le temps partiel représente 3,1% de l'effectif du Groupe.

AUTRES INDICATEURS

Droits de l'Homme

Pourcentage et nombre total d'accords d'investissement significatifs incluant des clauses relatives aux droits de l'Homme ou ayant été soumis à un contrôle sur ce point (HR1)

100% des accords d'investissement sont soumis aux Principes de Comportement et d'Action, qui incluent des clauses relatives au respect des droits de l'Homme.

Lors des nouvelles acquisitions, les Principes sont systématiquement diffusés auprès du personnel et mis en œuvre par les équipes dirigeantes.

Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises (HR4)

29 plaintes ont été relevées, dans divers pays. Chacune d'entre elles a fait l'objet de traitements au cas par cas, et le cas échéant un plan d'action a été mis en place dans l'entité correspondante.

Activités et sous-traitants majeurs identifiés au cours desquelles le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective risque d'être menacé; mesures prises pour assurer ce droit (HR5)

2 incidents relatifs à la liberté syndicale ont été répertoriés. Il s'agissait de deux plaintes, qui ont été classées sans suite par les autorités judiciaires locales.

D'une manière générale, les sociétés du Groupe, en France et dans le Monde, mènent une politique active visant à établir un dialogue social transparent, sincère et respectueux des instances de représentation du personnel (voir pages 66-67).

Activités et sous-traitants majeurs identifiés comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail d'enfants; mesures prises pour contribuer à interdire ce type de travail (HR6)

Aucun incident n'a été répertorié en 2011.

Les sociétés du Groupe s'assurent de l'âge de leur personnel, en procédant le cas échéant à des vérifications complémentaires, en relation avec l'Administration locale.

En ce qui concerne les achats, le refus de travailler avec des fournisseurs ayant recours au travail des enfants est inscrit dans la politique d'achats responsables décrite pages 74-75.

Activités et sous-traitants majeurs identifiés comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire; mesures prises pour contribuer à abolir ce type de travail (HR7)

Aucun incident n'a été répertorié en 2011.

De la même manière que pour le travail des enfants, les sociétés du Groupe veillent à ne participer en aucune manière au travail forcé ou obligatoire, directement ou au travers de leurs fournisseurs et sous-traitants:

- en interne, par le dialogue avec les instances représentatives du personnel, qui permet de détecter d'éventuels manquements;
- en externe, par la démarche d'achats responsables (pages 74-75).

Pourcentage et nombre total d'activités ayant fait l'objet d'un examen relatif aux droits de l'Homme et/ou d'une évaluation d'impact (HR10)

100% des activités du Groupe sont soumises au système de contrôle interne. Parmi les éléments fondamentaux faisant l'objet de ce contrôle figure le respect des valeurs et des règles de conduite formalisées par les Principes de Comportement et d'Action, qui font explicitement référence aux droits de l'Homme. Pour davantage de précisions, se reporter au Document de Référence (pages 89-91).

Nombre d'incidents relatifs aux droits de l'Homme enregistrés, adressés et résolus (HR11)

Aucun incident n'a été répertorié en 2011.

D'une manière générale, le Groupe témoigne de l'importance qu'il accorde au bon respect des droits de l'Homme par la promotion des Principes de Comportement et d'Action (voir page 5), l'engagement sur le terrain de ses dirigeants et de ses responsables des ressources humaines et par l'écoute du personnel, en particulier au travers de ses représentants.

Emploi, relations sociales et travail décent

Délai minimal de notification préalable à toute modification d'organisation, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective (LA5)

Le processus de notification préalable aux modifications d'organisation est très variable d'un pays à l'autre. Dans la plupart des Délégations, il s'agit d'une obligation légale ou spécifiée dans un accord d'entreprise. Les délais de notification peuvent aller, suivant les zones, de 2 à 15 semaines, avec toutefois certaines situations particulières (comme celle de l'Allemagne, où le délai peut aller de 2 semaines à 7 mois).

Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise des risques mis en place pour aider les salariés, leur famille ou les membres des communautés locales en cas de maladie grave (LA8)

Ces programmes varient d'un pays à l'autre. Ainsi, pour nos employés, nous proposons des programmes d'éducation (formation sur la santé au travail, les produits chimiques, le bruit, les premiers secours, etc.), de prévention (campagne pour la prévention de l'obésité, campagnes de vaccin, suivi des risques psycho-sociaux etc.), d'assistance et de conseil (travailleurs sociaux sur site, consultations psychologiques, aide pour arrêter de fumer, etc.), et de traitement (programme de couverture santé, assurance contre les accidents etc.).

Dans de nombreux cas, ces services sont aussi ouverts aux familles des employés. Plusieurs des campagnes d'éducation et de prévention sont menées au sein des communautés locales.



Responsabilité du fait des produits

Impact durant le cycle de vie des produits ou services sur la santé et la sécurité (PR1)

Pour les nouveaux produits, la filière recherche et développement intègre les préoccupations sanitaires et de sécurité dans ses cahiers des charges. Une procédure de validation Environnement, Hygiène industrielle et Sécurité (EHS) fait partie du processus de suivi et 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 France et en Allemagne, une formation est organisée dans les centres de recherche du Groupe afin de mieux prendre en compte les aspects EHS dans la conduite des projets de recherche et développement et le lancement de nouveaux produits. En 2011, 9 sessions de formation ont eu lieu et ont accueilli 77 participants.

Pour les produits existants, l'évaluation des impacts sur la santé et la sécurité est réalisée. Des programmes spécifiques de mesure des expositions sont effectués pour certains produits. C'est par exemple le cas pour les émissions de Composés Organiques Volatils (COV).

L'évaluation de la sécurité des produits avant leur mise sur le marché est également réalisée, en conformité avec la réglementation (par exemple, la directive européenne sur la sécurité des produits).

Information et étiquetage requis sur les produits et les services (PR3)

Nos produits respectent la réglementation en vigueur telle que le marquage CE ou l'obligation pour les produits chimiques de posséder des étiquettes et des Fiches de Sécurité (FDS).

Saint-Gobain fournit également des informations non obligatoires spécifiques à certains de ses produits, telles que :

- des fiches de déclarations volontaires de données de sécurité pour des articles ou substances non classées,
- la déclaration de la composition des composants et matières dans une base de données pour l'industrie automobile IMDS (*International Material Data System*),
- des étiquetages spécifiques comme la Fiche de Données Environnementales et Sanitaires en France pour les produits de la construction.

Programmes de veille de la conformité aux lois, normes et codes volontaires relatifs à la communication marketing, y compris publicité, promotion et sponsoring (PR6)

Saint-Gobain fonde son développement sur des valeurs formalisées dans les Principes de Comportement et d'Action, que partagent tous les collaborateurs et dont l'application est une condition d'appartenance au Groupe (voir page 5). Ceux-ci imposent en particulier le respect de la réglementation (Respect de la Légimité), des normes professionnelles (Engagement professionnel) et des règles internes (Principe de Loyauté). Leur application fait l'objet du programme Groupe de Conformité (voir pages 70-73).

De son côté, la Mission habitat durable (voir page 11) a établi des recommandations permettant aux équipes marketing dans les activités de mieux connaître les labels existants pour les bâtiments et les produits de la construction. L'objectif est de favoriser les labels faisant de l'analyse du cycle de vie un critère de choix.

Enfin, Saint-Gobain Glass et Glassolutions ont mis en place une formation destinée aux vendeurs, expliquant les éco-bénéfices des produits et permettant de communiquer avec leurs clients.

Amendes significatives pour non-respect des lois et réglementations concernant la mise à disposition et l'utilisation des produits et des services (PR9)

Aucune amende de ce type n'a été recensée en 2011 dans le Groupe.

Économie

Subventions et aides publiques substantielles (EC4)

Nos activités ne sont pas directement dépendantes des dispositifs de subventions ou d'aides publiques. Les subventions et aides publiques que nous recevons ne sont pas consolidées au niveau du Groupe. Ces aides peuvent être perçues aussi bien au niveau international que national ou local.

Il existe par exemple :

- des aides au cas par cas pour certaines implantations industrielles,
- des aides à la localisation des activités de recherche et de développement, notamment en France,
- des dispositifs d'assurance pour les investissements à l'étranger.

Politique, pratiques et part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels (EC6)

En 2011, la part des achats (hors négoce) réalisée par Saint-Gobain auprès de fournisseurs locaux a représenté 18,7%.

D'une manière générale, le Groupe encourage ses filiales à participer au développement économique des territoires sur lesquels elles sont implantées.

En France, Saint-Gobain est signataire pour ses fournisseurs d'une Charte régissant la qualité des relations entre les grands clients et les petites et moyennes entreprises (PME). Cette charte comporte 10 engagements de bonnes pratiques des donneurs d'ordre envers leurs fournisseurs. Elle met notamment en avant le concept de responsabilité territoriale, incitant les entreprises à développer de l'activité économique sur les territoires où elles sont implantées et à y créer un tissu de relations avec les clients et fournisseurs locaux.

SYNTHÈSE DES INDICATEURS

Indicateur	Valeur 2010	Valeur 2011	GRI	Page du rapport
ENVIRONNEMENT				
Nombre de sites certifiés Qualité à périmètre comparable*	750	773		-
Part des sites concernés certifiés Environnement*	63,8%	69,5%		p 42-43
Nombre de sites classés SEVESO	6	5		DR ⁽⁴³⁾ p 103
Total des dépenses environnementales, dont :*	123,4 M€	118,1 M€	EN30	p 34-35
Salaires, charges, bonus de toutes les personnes s'occupant du management de l'environnement*	20,8 M€	21,7 M€	EN30	-
Dépenses effectuées pour obtenir ou renouveler les certifications environnementales (ISO 14001 ou EMAS)*	2,1 M€	2,4 M€	EN30	-
Taxes environnementales*	4,95 M€	4,83 M€	EN30	-
Assurances et garanties	2,46 M€	2,67 M€	EN30	-
Amendes environnementales	1,69 M€	0,55 M€	EN28	-
Coûts des incidents environnementaux	0,82 M€	0,82 M€	EN30	-
Coûts des mesures techniques*	8,11 M€	8,29 M€	EN30	-
Budgets alloués pour les projets R&D en lien avec l'environnement*	69,3 M€	67,2 M€	EN30	-
Coûts de dépollution de sols, de réhabilitation de sites anciens et divers coûts*	13,1 M€	9,6 M€	EN30	-
Investissements ou parties d'investissements liés à la protection de l'environnement*	61,95 M€	72,07 M€	EN30	-
Provisions pour risques environnementaux	174 M€	169 M€	EN30	-
Quantité de résidus de production des sites concernés, à production de 2010*	3,00 Mt	2,97 Mt	EN22	p 44-45
Consommation de matières premières vierges des fours verriers des sites concernés*	11,6 Mt	11,9 Mt	EN1	p 44-45
Consommation de calcin des fours verriers des sites concernés*	3,30 Mt de calcin interne, et 4,55 Mt de calcin externe	3,16 Mt de calcin interne, et 4,52 Mt de calcin externe	EN2	p 44-45
Part de calcin dans la production en tonnes bonnes de laine de verre dans les sites concernés*	16,2% de calcin interne et 46,7% de calcin externe	15,0% de calcin interne et 47,2% de calcin externe	EN2	-
Part de calcin dans la production en tonnes bonnes de verre creux dans les sites concernés*	21,1% de calcin interne et 45,3% de calcin externe	19,3% de calcin interne et 44,7% de calcin externe	EN2	-
Part de calcin dans la production en tonnes bonnes de verre plat dans les sites concernés*	29,8% de calcin interne et 8,5% de calcin externe	27,8% de calcin interne et 6,3% de calcin externe	EN2	-
Part de la production en première fusion de la fonte en tonnes bonnes dans les sites concernés	78,3%	80,5%		p 44-45
Part de matières recyclées dans la production en tonnes bonnes de fonte dans les sites concernés	30,3%	35,9%	EN2	p 44-45
Part de matières recyclées dans la production en tonnes bonnes de gypse dans les sites concernés*	32,9%	30,7%	EN2	p 44-45
Part des tonnages de déchets générés par le traitement des fumées recyclés dans les fours des sites concernés de Saint-Gobain Glass	58,3%	52,8%		-
Émissions directes de CO ₂ des sites concernés à production de 2010*	12,5 Mt	12,6 Mt ✓	EN16	p 46-47
Émissions directes de CO ₂ pour l'ensemble du Groupe à périmètre comparable	13,8 Mt CO ₂	14,1 Mt CO ₂ ✓	EN16	p 46-47
Émissions directes de CO ₂ par tonne bonne de verre dans les sites concernés	573 kg CO ₂ / tonne bonne de verre	571 kg CO ₂ / tonne bonne de verre ✓	EN16	-
Émissions directes de CO ₂ par tonne bonne de fonte dans les sites concernés	1 541 kg CO ₂ / tonne bonne de fonte	1 598 kg CO ₂ / tonne bonne de fonte ✓	EN16	-
Émissions directes de CO ₂ par tonne bonne de plâtre dans les sites concernés	125 kg CO ₂ / tonne bonne de plâtre	128 kg CO ₂ / tonne bonne de plâtre ✓	EN16	-
Nombre d'établissements concernés par la directive sur les quotas d'émission en Europe*	80	80		-
Émissions de CO ₂ concernées par le système des quotas dans l'ensemble du Groupe	5,6 Mt CO ₂ , soit 0,3% des quotas alloués en Europe	5,5 Mt CO ₂ , soit 0,3% des quotas alloués en Europe ✓	EN16	-

(43) DR : document de référence.

✓ Indicateurs 2011 ayant fait l'objet d'une vérification par les Commissaires aux comptes. Leur rapport d'examen pour l'exercice 2011 figure en pages 90-91 de ce document.

(*) Valeurs ajustées au périmètre 2011. Nous mettons à jour les valeurs de 2010 en prenant en compte les fermetures et ouvertures d'entités.



Indicateur	Valeur 2010	Valeur 2011	GRI	Page du rapport
Autres émissions indirectes pertinentes de gaz à effet de serre, en poids (t éq. CO ₂)	0	0	EN17	
Consommation totale d'énergie de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	221 010 TJ	227 432 TJ ✓	EN3	p 48-49
Consommation totale d'énergie indirecte de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	45 265 TJ	47 709 TJ ✓	EN4	-
Consommation d'électricité de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	44 394 TJ	46 756 TJ ✓	EN4	-
Consommation de vapeur et d'eau chaude de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	870 TJ	953 TJ	EN4	-
Consommation totale d'énergie directe de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	175 745 TJ	179 722 TJ ✓	EN3	p 48-49
Consommation de charbon et de coke de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	27 928 TJ	27 515 TJ ✓	EN3	-
Consommation de gaz naturel de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	107 935 TJ	113 705 TJ ✓	EN3	-
Consommation de dérivés du pétrole de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	37 222 TJ	36 356 TJ ✓	EN3	-
Émissions indirectes de GES (achats d'électricité, vapeur, eau chaude)*	4,8 Mt éq. CO ₂	5,0 Mt éq. CO ₂ ✓	EN4	p 48-49
Émissions de SO ₂ par tonne bonne de verre dans les sites concernés*	2,29 kg	2,22 kg ✓	EN20	p 42-43
Émissions de SO ₂ par tonne bonne de fonte dans les sites concernés*	3,38 kg	2,68 kg ✓	EN20	p 42-43
Émissions de SO ₂ des sites concernés de l'activité Canalisation et des activités verrières*	38 480 t	36 686 t ✓	EN20	p 42-43
Émissions de NO _x par tonne bonne de verre dans les sites concernés*	2,48 kg	2,17 kg ✓	EN20	p 42-43
Émissions de NO _x par tonne bonne de fonte dans les sites concernés*	1,77 kg	1,45 kg ✓	EN20	p 42-43
Émissions de NO _x des sites concernés de l'activité Canalisation et des activités verrières*	37 897 t	33 877 t ✓	EN20	p 42-43
Émissions de poussières par tonne bonne de verre dans les sites concernés*	0,29 kg	0,25 kg	EN20	p 44-45
Émissions de poussières par tonne bonne de fonte dans les sites concernés*	4,69 kg	3,84 kg	EN20	p 44-45
Prélèvements d'eau des sites concernés à production de 2010*	76,1 M de m ³	73,6 M de m ³ ✓	EN8	p 38-39
Prélèvements totaux d'eau de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	84,4 M de m ³	81,7 M de m ³ ✓	EN8	p 38-39
Prélèvements d'eau de pluie de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable	0,7 M de m ³	0,8 M de m ³ ✓	EN8	-
Prélèvements d'eau de ville de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	18,6 M de m ³	19,7 M de m ³ ✓	EN8	-
Prélèvements d'eau de surface de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable	38,1 M de m ³	35,5 M de m ³ ✓	EN8	-
Prélèvements d'eau de nappe phréatique de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable*	27,0 M de m ³	25,3 M de m ³ ✓	EN8	-
Nombre de déversements accidentels (activité Gypse)	-	5	EN23	-
Volume de déversements accidentels (activité Gypse)	-	2,7 m ³ de fuel	EN23	-
Rejets totaux d'eau de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable	62,1 M de m ³	48,1 M de m ³	EN21	p 38-39
Rejets d'eau dans le milieu naturel de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable	40,1 M de m ³	33,7 M de m ³	EN21	-
Rejets d'eau dans le réseau de collecte de la ville de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable	22,0 M de m ³	14,3 M de m ³	EN21	-

SOCIAL

Nombre de sites (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)	156	179		p 58-59
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de plus de 24 heures (TF1) dans le Groupe*	3,5	3,1 ✓	LA7	p 58-59
Taux de gravité Groupe	0,21	0,19	LA7	p 58-59
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de plus de 24 heures (TF1) du Pôle Distribution Bâtiment*	6,3	5,1 ✓	LA7	p 58-59
Taux de fréquence des accidents déclarés (TF2) des Pôles industriels*	7,5	6,3 ✓	LA7	p 58-59
Nombre d'événements mortels liés au travail de salariés Saint-Gobain	2	3	LA7	p 58-59
Nombre de sites certifiés Santé-Sécurité à périmètre comparable*	307	363		-
Effectif total	189 193 personnes	194 658 personnes ✓	LA1	p 52-53, 94-95
Taux de départ	15,2%	14,7%	LA2	p 94-95
Taux de démission	5,3%	5,6%	LA2	p 94-95
Taux de licenciement	5,0%	4,2%	LA2	p 94-95
Taux de recrutement	14,4%	15,9%	LA2	p 94-95

SYNTHÈSE DES INDICATEURS

Indicateur	Valeur 2010	Valeur 2011	GRI	Page du rapport
Taux d'intérim	5,9 %	5,9 %	LA1	p 94-95
Taux de CDD	3,7 %	3,9 %	LA1	p 94-95
Taux de CDD convertis en CDI	28,2 %	35,0 %	LA1	p 94-95
Part de la masse salariale des investissements en formation	2,0 %	2,0 %	LA10	p 64-65
Salariés ayant suivi une formation au cours de l'année	71,6 %	74,7 %	LA10	p 64-65
Nombre d'heures de formation par personne	23,9	23,5	LA10	p 64-65
Part des heures de formation dédiées aux stages techniques et à l'EHS	48,0 % de formations techniques 24,1 % de formations EHS	50,0 % de formations techniques 24,8 % de formations EHS	LA10	p 64-65
Proportion des femmes dans l'effectif total	20 %	20 % ✓	LA1	p 56-57
Part des femmes non-ouvrières dans l'effectif des femmes	77,5 %	77,8 % ✓	LA1	p 56-57
Part des femmes cadres dans l'effectif total cadres	17,2 %	18,0 % ✓	LA1	p 56-57
Part des personnes handicapées dans l'effectif concerné en France	4,1 %	3,7 %		p 56-57
Part des salariés disposant d'une instance représentative du personnel	65,2 %	67,0 %	LA4	p 66-67
Nombre d'accords signés avec les partenaires sociaux	1 343	1 383	LA4	p 66-67
Part des salariés du Groupe bénéficiant d'une convention collective (et en France)	67,2 % (et 99,8 % en France)	70,2 % (et 100 % en France)	LA4	p 66-67
Part des salariés bénéficiant d'un accord d'intéressement en France	97,5 % (72,3 millions d'euros)	97,8 % (74,9 millions d'euros)		p 64-65
Part des actions détenues par les salariés du Groupe	7,8 %	8 %		p 64-65
Nombre de pays bénéficiant du Plan d'Épargne Groupe	42	42		p 64-65
Taux d'absentéisme	3,8 %	3,7 %	LA7	p 94-95
Part des salariés des activités industrielles travaillant en équipe	44,7 %	32,5 %		p 94-95
Part des heures supplémentaires sur les heures travaillées	4,8 %	4,7 %		p 94-95
Taux des emplois à temps partiel	2,8 %	3,1 %	LA1	p 94-95
Taux de cadres	13,2 %	13,9 % ✓	LA1	p 94-95
Taux d'employés, techniciens et agents de maîtrise	41,2 %	41,2 % ✓	LA1	p 94-95
Taux d'ouvriers	45,6 %	44,9 % ✓	LA1	p 94-95
Cadres ayant effectué un entretien d'appréciation	82 %	81 %	LA12	p 62-63
Part des contrats jeunes (alternance, apprentissage...) en France	2,9 %	3 %		p 54-55
Montant des amendes significatives et nombre total des sanctions non financières pour le non-respect des lois et des réglementations	0	0	S08	p 70-73

SOCIÉTAL

Investissements du Groupe dans les projets de soutien aux communautés locales	4,4 millions d'euros	5,1 millions d'euros		p 80-81
Nombre d'emplois externes créés en France grâce au soutien de Saint-Gobain Développement	226 emplois (grâce à 66 conventions d'aide aux PME, soit 1 million d'euros)	234 emplois (grâce à 54 conventions d'aide aux PME, soit près de 1 million d'euros)		p 76-77
Nombre total d'incidents de discrimination	-	29	HR4	p 96-97
Nombre total d'incidents relatifs à la liberté syndicale	-	2	HR5	p 96-97
Nombre total d'incidents relatifs au travail des enfants	-	0	HR6	p 96-97
Nombre total d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire	-	0	HR7	p 96-97
Nombre d'incidents relatifs aux droits de l'Homme enregistrés, adressés, et résolus	-	0	HR11	p 96-97



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 2-3, <input checked="" type="checkbox"/>
		1.2	Description des impacts, risques et opportunités majeurs	p 12, 17, 32-33 DR p 100-106, <input checked="" type="checkbox"/>
Profil de l'organisation		2.1	Nom de l'organisation	Couverture, <input checked="" type="checkbox"/>
		2.2	Principaux produits et/ou services et marques correspondantes	p 6-7, 18-29 DR p 10-28, <input checked="" type="checkbox"/>
		2.3	Structure opérationnelle de l'organisation, avec description des principales divisions, entités opérationnelles, filiales et coentreprises	p 6-9 DR p 10, 84-85, <input checked="" type="checkbox"/>
		2.4	Lieu où se trouve le siège de l'organisation	DR p 203, <input checked="" type="checkbox"/>
		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 8-9 DR p 9, <input checked="" type="checkbox"/>
		2.6	Nature du capital et forme juridique	DR p 58, <input checked="" type="checkbox"/>
		2.7	Marchés où l'organisation opère avec répartition géographique, secteurs desservis et types de clients ou de bénéficiaires	p 6-7 DR p 10-25, <input checked="" type="checkbox"/>
		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 nombre d'activités ; • 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 8-9 DR p 4, 6, 9, 11, 15, 20, 23, 25, 38-54, 108-113, 188-199, <input checked="" type="checkbox"/>
		2.9	Changements significatifs de la taille, de la structure de l'organisation ou de son capital au cours de la période de <i>reporting</i> 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) 	DR p 122-124, <input checked="" type="checkbox"/>
		2.10	Récompenses reçues au cours de la période de <i>reporting</i>	p 52-53, 58-59, <input checked="" type="checkbox"/>
Paramètres du rapport	Profil du rapport	3.1	Période considérée (par exemple exercice comptable, année calendaire) pour les informations fournies	DR p 165, <input checked="" type="checkbox"/>
		3.2	Date du dernier rapport publié, le cas échéant	2010, <input checked="" type="checkbox"/>
		3.3	Cycle considéré (annuel, biennal, etc.)	DR p 165, <input checked="" type="checkbox"/>
		3.4	Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu	Dos de couverture, <input checked="" type="checkbox"/>
	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 14-16, 86-89, <input checked="" type="checkbox"/>
		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 86-89, <input checked="" type="checkbox"/>
		3.7	Indication des éventuelles limites spécifiques du champ ou du périmètre du rapport	p 86-89, <input checked="" type="checkbox"/>
		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 86-89, <input checked="" type="checkbox"/>
		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 86-89, <input checked="" type="checkbox"/>
		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 86-89, <input checked="" type="checkbox"/>
		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 86-89, <input checked="" type="checkbox"/>

Indicateur complet

Indicateur partiel

NA

TABLEAUX DE CORRESPONDANCE GRI

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 101-105,
	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 90-91,
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 10 DR p 66-77,
		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 10,
		4.3	Pour les organisations ayant un système de conseil d'administration (ou assimilé) à organe unique, indiquer le nombre et le sexe d'administrateurs indépendants et/ou non exécutifs	DR 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 12-16 DR 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)	DR p 76-83,
		4.6	Processus mis en place par le conseil d'administration (ou assimilé) pour éviter les conflits d'intérêts	p 70-73 DR p 73-74,
		4.7	Processus de détermination de la composition, des qualifications et de l'expertise exigée des membres du conseil d'administration (ou assimilé), incluant les considérations de genre et d'autres indicateurs de diversité	p 10-11 DR 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 2-3, 5, 70-75 DR p 30,
		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 72-73 DR 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	DR p 31-32, 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	DR p 100-106,
		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 5, 106-107,
		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 5, 13, 78-79,
	Dialogue avec les parties prenantes	4.14	Liste des groupes de parties prenantes inclus par l'organisation	p 12-16,
4.15		Base d'identification et sélection des parties prenantes avec lesquelles dialoguer	p 12-13, 78-79,	
4.16		Démarche de ce dialogue, et notamment fréquence par type et par groupe de parties prenantes	p 12-14, 86,	
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 7, 12-16, 86,	

(*) DR : Document de Référence.



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

APPROCHE MANAGÉRIALE ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

Approche managériale et indicateurs de performance	Environnement	DMA EN	Environnement	
			Matières	p 44-45,
			Énergie	p 46-49,
			Eau	p 38-39,
			Biodiversité	p 40-41,
			Émissions, effluents et déchets	p 42-49,
			Produits et services	p 4, 24-29,
			Respect des textes	p 34-35, 72-73, DR p 89-90, 92,
	Généralités	p 34-37, 92-93, 98-100,		
	Droits de l'Homme	DMA HR	Droits de l'Homme	
			Pratiques d'investissement et d'achat	p 70-75, 96-97,
			Non-discrimination	p 70-73, 96-97,
			Liberté syndicale et droit de négociation	p 14-16, 66-67, 96-97,
			Interdiction du travail des enfants	p 70-73, 96-97,
			Abolition du travail forcé et obligatoire	p 70-73, 96-97,
			Évaluation	p 72-73,
	Mesures coercitives	p 72-73, 96-97,		
	Emploi, relations sociales et travail décent	DMA LA	Emploi, Relations sociales et travail décent	
			Emploi	p 52-57,
			Relation entre la Direction et les salariés	p 66-67,
			Santé et sécurité au travail	p 34-35, 58-61, 64-65,
			Formation et éducation	p 62-65,
			Diversité et égalité des chances	p 52-57,
	Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	p 56-57,		
	Société	DMA SO	Société	
			Communautés	p 32-33, 76-77, 80-83,
			Corruption	p 70-73,
			Politiques publiques	p 78-79,
Respect des textes	p 70-73,			
Responsabilité du fait des produits	DMA PR	Responsabilité du fait des produits		
		Santé et sécurité des consommateurs	p 96-97,	
		Étiquetage des produits et services	p 96-97,	
		Communication marketing	p 96-97,	
Respect des textes	p 96-97,			
Économie	DMA EC	Économie		
		Performance économique	p 8-9, 34-35, 46-49, 96-97,	
		Présence sur le marché	p 56-57, 62-63, 96-97,	
		Impacts économiques indirects	p 82-83,	

Catégorie	Volet	Indicateur	Description	Page du rapport	
INDICATEURS GRI					
Environnement	Matières	EN1	Consommation de matières en poids ou en volume	p 44-45, 98-100,	
		EN2	Pourcentage de matières consommées provenant de matières recyclées	p 44-45, 98-100,	
	Énergie	EN3	Consommation d'énergie directe répartie par source d'énergie primaire	p 46-49, 98-100,	
		EN4	Consommation d'énergie indirecte répartie par source d'énergie primaire	p 46-49, 98-100,	
	Eau	EN8	Volume total d'eau prélevé, par source	p 38-39, 98-100,	
		EN10	Pourcentage et volume total d'eau recyclée et réutilisée	p 38-39, (1)	
	Biodiversité	EN11	Emplacement et superficie des terrains détenus, loués ou gérés dans ou au voisinage d'aires protégées et en zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées	p 40-41, (1)	
		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, (4)	
	Émissions, effluents et déchets	EN16	Émissions totales, directes ou indirectes, de gaz à effet de serre, en poids (t éq. CO ₂)	p 46-49, 98-100,	
		EN17	Autres émissions indirectes pertinentes de gaz à effet de serre, en poids (t éq. CO ₂)	p 46-49, 98-100,	
		EN18	Initiatives pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et réductions obtenues	p 46-49, 98-100,	
		EN19	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone, en poids		
		EN20	Émissions de NO _x , SO ₂ et autres émissions significatives dans l'air, par type et par poids	p 42-45, 98-100, (4)	
		EN21	Total des rejets dans l'eau, par type et par destination	p 98-100, (2)	
		EN22	Masse totale de déchets, par type et par mode de traitement	p 44-45, 98-100, (4)	
		EN23	Nombre total et volume des déversements accidentels significatifs	p 42-43, 98-100,	
		Produits et services	EN26	Initiatives pour réduire les impacts environnementaux des produits et des services, et portée de celles-ci	p 11, 24-29,
			EN27	Pourcentage de produits vendus et de leurs emballages recyclés ou réutilisés, par catégorie	p 11, 24-29, (2)
	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 98-100, (4)	
	Généralités	EN30	Total des dépenses et des investissements en matière de protection de l'environnement, par type	p 98-100,	
Droits de l'Homme	Pratiques d'investissement et d'achat	HR1	Pourcentage et nombre total d'accords d'investissement significatifs incluant des clauses relatives aux droits de l'Homme ou ayant été soumis à un contrôle sur ce point	p 96-97,	
		HR2	Pourcentage de fournisseurs et de sous-traitants majeurs dont le respect des droits de l'Homme a fait l'objet d'un contrôle; mesures prises	p 74-75,	
		HR3	Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques et procédures relatives au Droit de l'Homme applicable dans leur activité; pourcentage de salariés formés	p 70-75,	
	Non discrimination	HR4	Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises	p 72-73, 96-97, 98-100,	
	Liberté syndicale et droit de négociation	HR5	Activités et sous-traitants majeurs identifiés au cours desquelles le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective risque d'être menacé; mesures prises pour assurer ce droit	p 14-16, 66-67, 96-97, 98-100,	
	Interdiction du travail des enfants	HR6	Activités et sous-traitants majeurs identifiés comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail d'enfants; mesures prises pour contribuer à interdire ce type de travail	p 72-73, 96-97, 98-100,	
	Abolition du travail forcé ou obligatoire	HR7	Activités et sous-traitants majeurs identifiés comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire; mesures prises pour contribuer à abolir ce type de travail	p 72-73, 96-97, 98-100	
	Évaluation	HR10	Pourcentage et nombre total d'activités ayant fait l'objet d'un examen relatif aux Droits de l'Homme et/ou d'une évaluation d'impact	p 72-73, 96-97 DR p 89-90,	
	Mesures correctives	HR11	Nombre d'incidents relatifs aux droits de l'Homme enregistrés, adressés et résolus	p 72-73, 96-97, 98-100,	

(1) Certaines informations requises ne sont pas disponibles - elles feront l'objet d'un reporting en 2015.
(2) Certaines informations requises ne sont pas disponibles - elles feront l'objet d'un reporting en 2014.
(3) Certaines informations requises ne sont pas disponibles - elles feront l'objet d'un reporting en 2012.



Catégorie	Volet	Indicateur	Description	Page du rapport
Emploi, relations sociales et travail décent	Emploi	LA1	Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique	p 52, 54-57, 94-95, 98-100,
		LA2	Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique	p 54-57, 94-95, 98-100,
		LA15	Taux de retour dans l'entreprise et taux de rétention après le congé parental, par sexe	p 56-57, (3)
	Relations entre la Direction et les salariés	LA4	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective	p 66-67, 98-100,
		LA5	Délai minimal de notification préalable à toute modification d'organisation, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective	p 96-97,
	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 et par sexe	p 34-35, 58-61, 94-95, 98-100, (5)
		LA8	Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise des risques mis en place pour aider les salariés, leur famille ou les membres des communautés locales en cas de maladie grave	p 64-65, 96-97,
	Formation et éducation	LA10	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle et par sexe	p 64-65, 98-100, (6)
		LA 12	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodique et par sexe	p 62-63, 98-100,
	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 52-57, 94-95, 98-100 DR p 66-68, (5)
Égalité de rémunération entre hommes et femmes	LA14	Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle	p 56-57,	
Société	Communautés	S01	Pourcentage des opérations favorisant l'emploi des populations locales, les évaluations d'impact, et les programmes de développement	p 76-77, 80-83, (3)
		S09	Les opérations avec un important impact négatif potentiel ou réel sur les communautés locales	p 32-33 DR p 103,
		S010	Les mesures de prévention et d'atténuation mises en œuvre lors des opérations avec un important impact négatif potentiel ou réel sur les communautés locales	p 32-33,
	Corruption	S02	Pourcentage et nombre total de domaines d'activité stratégique soumis à des analyses de risques en matière de corruption	p 70-73,
		S03	Pourcentage de salariés formés aux politiques et procédures anti-corruption de l'organisation	p 70-73,
		S04	Mesures prises en réponse à des incidents de corruption	p 70-73, (5)
	Politiques publiques	S05	Affichage politique, participation à la formulation des politiques publiques et lobbying	p 78-79,
	Respect des textes	S08	Montant des amendes significatives et nombre total des sanctions non financières pour non-respect des lois et des réglementations	p 98-100, (4)
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 96-97, (6)
	Étiquetage des produits et services	PR3	Type d'information sur les produits et les services requis par les procédures et pourcentage de produits et de services significatifs soumis à ces exigences d'information	p 96-97, (4)
	Communications marketing	PR6	Programmes de veille de la conformité aux lois, normes et codes volontaires relatifs à la communication marketing, y compris publicité, promotion et sponsoring	p 96-97,
	Respect des textes	PR9	Montant des amendes significatives encourues pour non-respect des lois et des réglementations concernant la mise à disposition et l'utilisation des produits et des services	p 96-97,
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 8-9,
		EC2	Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés aux changements climatiques.	p 34-35, 46-49, 98-100,
		EC3	Étendue de la couverture des retraites avec des plans de retraite à prestations définies	DR p 103,
		EC4	Subventions et aides publiques significatives reçues	p 96-97 DR p 167, (6)
	Présence sur le marché	EC6	Politique, pratiques et part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels	p 96-97,
		EC7	Procédures d'embauche locale et proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels	p 56-57, 62-63,
Impact économique indirect	EC8	Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et des services, principalement publics, réalisés via une prestation commerciale, en nature ou à titre gratuit	p 82-83, (4)	

(4) Certaines informations requises ne sont pas applicables à Saint-Gobain, notamment en raison de la diversité des sites et des métiers du Groupe.

(5) Certaines informations requises sont confidentielles ou leur collecte est incompatible avec certaines législations.

(6) Certaines informations requises ne concernent pas Saint-Gobain ou présentent un niveau de pertinence faible pour le Groupe.

COMMUNICATION DE PROGRÈS

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Principes du Global Compact	Principales actions 2011	Indicateurs GRI
DROITS DE L'HOMME		
1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence;	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action Principe de respect de la légalité : « <i>les sociétés du Groupe appliquent en toutes matières les lois et règlements en vigueur dans le ou les pays où elles exercent leur activité. [...]</i> » Principe de respect des personnes : « <i>le respect des personnes est une condition absolue du développement individuel et professionnel de chacun. Il s'applique dans la dimension mondiale du Groupe et implique respect des pluralismes et des cultures et ouverture à toutes les origines. [...]</i> » - Organisation d'une Journée Internationale des Principes de Comportement et d'Action le 29 novembre 2011 - l'ensemble de l'encadrement, soit environ 25 000 personnes au plan mondial, a suivi « ADHERE », le module de formation en ligne aux Principes - 800 responsables ont été formés dans le cadre des séminaires de l'École de Management • Reporting - Renforcement du reporting spécifique aux droits de l'Homme mis en place en 2010 : ajout de 2 nouveaux indicateurs « droits de l'Homme » en 2011 • Achats responsables - lancement d'un module de formation dédié aux achats responsables - déploiement d'un programme d'audit des fournisseurs (57 fournisseurs audités en 2011) - insertion de clauses d'achats responsables dans tous les contrats-cadres conclus par le Groupe 	HR1 HR2 HR3 HR10 HR11 SO3
2. à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.	<ul style="list-style-type: none"> • cf. points ci-dessus • Audits sociaux - mise en place d'audits sociaux dans certains sites du groupe (Verallia) 	HR10 HR11
DROIT DU TRAVAIL		
3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2011) Principe de respect des droits des employés : « <i>les sociétés du Groupe veillent scrupuleusement au respect des droits des employés. Elles assurent un dialogue social actif. [...]</i> » • Référence aux standards de l'OIT • Suivi des indicateurs - Pourcentage de salariés couverts par un accord collectif : 70,2 % - Nombre d'accords signés avec les partenaires sociaux : 1 383 - 2 incidents relatifs à la liberté syndicale répertoriés en 2011 ; s'agissait de deux plaintes, qui ont été classées sans suite par les autorités judiciaires locales 	HR5 LA4
4. l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2011) Principe de respect des droits des employés : « <i>les sociétés du Groupe [...] s'interdisent de recourir au travail forcé [et] au travail obligatoire [...] de manière directe ou indirecte ou par l'intermédiaire de sous-traitants dans le cadre de leurs interventions dans les installations du Groupe.</i> » • Reporting - Consultation lancée auprès des Délégations du Groupe à l'étranger : aucune action ou plainte légale enregistrée pour ce type d'incidents • Achats responsables (voir ci-dessus les principales actions menées en 2011) 	HR7
5. l'abolition effective du travail des enfants;	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2011) Principe de respect des droits des employés : « <i>les sociétés du Groupe [...] s'interdisent de recourir [...] au travail des enfants, de manière directe ou indirecte ou par l'intermédiaire de sous-traitants dans le cadre de leurs interventions dans les installations du Groupe.</i> » • Reporting - Consultation lancée auprès des Délégations du Groupe à l'étranger : aucune action ou plainte légale enregistrée pour ce type d'incidents • Procédures spécifiques - Les sociétés du Groupe s'assurent de l'âge de leur personnel, en procédant le cas échéant à des vérifications complémentaires, en relation avec l'administration locale • Achats responsables (voir ci-dessus) 	HR6
6. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2011) Principe de respect des droits des employés : « <i>les sociétés du Groupe [...] s'interdisent de pratiquer quelque discrimination que ce soit à l'égard de leurs employés, au recrutement, à l'embauche, durant l'exécution ou à la fin de leur contrat de travail.</i> » • Reporting - Consultation lancée auprès des Délégations du Groupe à l'étranger : 29 plaintes ont été relevées, dans divers pays ; chacune d'entre elles a fait l'objet de traitements au cas par cas, et le cas échéant un plan d'action a été mis en place dans l'entité correspondante • Politique de ressources humaines - orientation de la politique de ressources humaines en faveur de la mixité, de la diversité et de l'égalité des chances, de l'intégration des personnes handicapées et de l'emploi des séniors • Suivi des indicateurs - 1 cas de harcèlement sexuel a été répertorié en 2011 ; un plan d'action corrective a été mis en place, incluant notamment le renvoi de la personne responsable des faits • Dispositif d'alertes professionnelles - le réseau de boîtes aux lettres électroniques a été déployé dans la quasi-totalité des pays d'implantation du Groupe 	LA 13 LA 14 HR4



Principes du Global Compact	Principales actions 2011	Indicateurs GRI
-----------------------------	--------------------------	-----------------

ENVIRONNEMENT

<p>7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2011) Principe de respect de l'environnement : « <i>les sociétés du Groupe s'inscrivent dans une démarche active de protection de l'environnement. Elles mettent en œuvre un mode de gestion de leurs installations, quel que soit leur lieu d'implantation, qui permette de fixer des objectifs mesurables de leurs performances environnementales, d'évaluer et de contrôler régulièrement ces performances. [...]</i> » • Politique eau - lancement d'une politique sur la gestion durable de l'eau à l'échelle du Groupe • Réduction des émissions de CO₂ - mise en place d'un outil d'évaluation carbone pour mieux connaître les émissions des sociétés du Groupe • Standards et recommandations EHS - adoption de trois nouveaux standards de sécurité complétant la liste des neuf standards déjà mis en œuvre dans les sites • Risques toxiques - déploiement d'un outil de maîtrise des risques toxiques et autres risques (mécaniques, électriques...) dans nos sites industriels 	<p>EC2 EN8 EN16 EN18 EN21</p>
<p>8. à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion et recyclage des déchets de chantier - évaluation de la gestion et du recyclage des déchets de chantier dans chaque activité, afin de mieux gérer la fin de vie de nos solutions et de leurs emballages pour les chantiers de construction, de rénovation, et de démolition de bâtiments • Éco-innovation - définition d'une politique d'éco-innovation, visant à s'assurer que tous les acteurs de la chaîne de l'innovation prennent en compte les impacts environnementaux de nos solutions tout au long de leur cycle de vie, et s'efforcent de les réduire dès la phase de développement • Sensibilisation des parties prenantes - formulation de 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 objectifs 	<p>EN26 EN27 PR1</p>
<p>9. à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie « habitat durable » - Développement et mise sur le marché de solutions innovantes pour construire et rénover des bâtiments énergétiquement efficaces, confortables, sains et esthétiques, tout en préservant les ressources naturelles - En 2011, la part des produits/services qui contribuent significativement à l'efficacité énergétique et/ou à la protection de l'environnement a représenté 33% du chiffre d'affaires du Groupe 	<p>EN26 PR3</p>

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

<p>10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Principes de Comportement et d'Action (voir ci-dessus les principales actions menées en 2011) Principe de respect de la légalité : « <i>les sociétés du Groupe [...] rejettent toute forme de corruption active ou passive dans les transactions nationales comme dans les transactions internationales.</i> » • Référence à la Convention de l'OCDE du 17 décembre 1997 sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers • Programme Groupe de conformité - développement responsable (voir ci-dessus) - plan concurrence - Audits et contrôles internes - Dispositif d'alertes professionnelles (voir ci-dessus). • Réseau de conformité - la mise en œuvre du programme Groupe de conformité, sous l'autorité du Secrétaire Général, repose sur une organisation composée de 25 correspondants conformité, un comité de conformité dans chaque Délégation Générale et un Comité Groupe de conformité, soit au total plus de 80 dirigeants fonctionnels et opérationnels • Suivi des indicateurs - 1 cas de corruption dans le secteur privé a été signalé en 2011 ; une enquête a été menée et des sanctions ont été prises à l'égard des personnes concernées 	<p>S02 S03 S04 S05</p>
---	--	------------------------------------



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	ESPAGNE, PORTUGAL, MAROC Délégation Générale Paseo de la Castellana n°77, Azca 28046 Madrid Espagne Tél. : +34 (91) 397 20 00
MATÉRIAUX INNOVANTS	Vitrage Tél. : +33 (1) 47 62 34 00	EUROPE DE L'EST Délégation Générale Atrium Plaza Al Jana Pawla II 29 00-867 Varsovie Pologne Tél. : +48 (22) 653 79 00 www.saint-gobain.pl
PRODUITS POUR LA CONSTRUCTION	Matériaux Haute Performance Tél. : +33 (1) 47 62 37 00	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
DISTRIBUTION BÂTIMENT	Tél. : +33 (1) 47 62 45 00	Bureau en République tchèque (Europe centrale) Narozni 1400/7 158 00 Prague 13 République tchèque Tél. : +420 242 459 354 www.saint-gobain.com
CONDITIONNEMENT	Tél. : +33 (1) 47 62 53 00	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
EUROPE CENTRALE	Tél. : +33 (1) 47 62 38 00	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
PAYS NORDIQUES ET PAYS BALTES	Délégation Générale Viktoria-Allee 3-5 52066 Aix-la-Chapelle Allemagne Tél. : +49 (241) 51 60 www.saint-gobain.de	Bureau en Corée du Sud Youngpoong Building 15 th Floor, 33, Seorin-dong, Jongno-gu Seoul 110-752 Corée du Sud Tél. : +82 2 3706 9071 www.hanglas.com
ITALIE, ÉGYPTE, GRÈCE, TURQUIE	Délégation Générale Havnegade 39, 1058 Copenhague Danemark Tél. : +45 33 29 99 80	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
RUSSIE, UKRAINE, PAYS DE LA CEI	Délégation Générale Via E. Romagnoli, 6, 20146 Milan Italie Tél. : +39 (0) 2 42 431 www.saint-gobain.it	Bureau en Australie 4-6 Colbert Road, Campbellfield Vic 3061 Australie Tél. : +61 3 93 58 61 00
AMÉRIQUE DU NORD	Délégation Générale 66, Cornish elnil, Zahret ElMaadi Tower, Maadi - Helwan Égypte Tél. : +202 (252) 88 070	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
BRÉSIL, ARGENTINE, CHILI	Délégation Générale Lefort Business Centre Rue Elektrozavodskaya, 27 Bld. 3D. 107023 Moscou Fédération de Russie Tél. : +7 (499) 929 55 70 www.saint-gobain.com	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
MEXIQUE, PAYS D'AMÉRIQUE CENTRALE, VENEZUELA, COLOMBIE, ÉQUATEUR, PÉROU	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	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



Déclaration GRI Vérification du Niveau d'Application

GRI certifie par la présente que SAINT-GOBAIN a présenté son rapport "Rapport de développement durable 2011" au Service Rapports du GRI, qui en a conclu que le rapport remplit les critères correspondants au Niveau d'Application A+.

Les Niveaux d'Application GRI indiquent dans quelle mesure le contenu des Lignes directrices G3.1 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 G3.1 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.

Amsterdam, le 30 mars 2012

Nelmaria Arbes
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, d'état 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. Ces 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 22 mars 2012. GRI n'a pas explicitement tout changement qui ont été apportés à ce type de matériel ultérieurement.

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



Publication e-accessibility

Conception et réalisation: - Mai 2012.

p. 1 © Getty Images; **p. 2** © Hamilton / Rea; **p. 4** © E-GLAS / Villa Overby, Sweden, Architect: John Robert Nilsson Arkitektkontor, Ph.: Lindman Photography; **p. 6** © Saint-Gobain Sekurit; © Khoa Nguyen / Concours Photo Saint-Gobain 2011; **p. 7** © Franck Dunouau / Lapeyre; © Alberto Marcal Deboni / Concours Photo Saint-Gobain 2011; **p. 11** DomoLab © Thierry Mercier/Saint-Gobain Recherche; © E-GLAS / Villa Overby, Sweden, Architect: John Robert Nilsson Arkitektkontor, Ph.: Lindman Photography; **p. 12** © Francois Chianese / Concours Photo Saint-Gobain 2010; **p. 17** © Georg Becker Creative Photography / Saint-Gobain Glass; **p. 18** © Photobank / Shutterstock Images; **p. 22** DomoLab © Thierry Mercier/Saint-Gobain Recherche; **p. 23** Marina Bay Sands TM, Singapour © Ph.: Timothy Hursley / Arch.: Moshe Safdie; **p. 24** © Franck Dunouau/Avancis; **p. 25** ClimaCoat © Saint-Gobain Sekurit; © Saint-Gobain PAM; **p. 27** © Photobank/Shutterstock Images; © Verallia; **p. 29** © Arch.: Laure Levanneur - Agence ARCHifact / Ph.: Thierry Mercier; **p. 30** © Franck Dunouau / Saint-Gobain Distribution Bâtiment; **p. 32** © CertainTeed, Ennis, Texas; **p. 33** © Saint-Gobain Performance Plastics Corporation and / or affiliates; © Saint-Gobain Glass Renedo; © Saint-Gobain Glass India, Sriperumbudur, Gujarat; **p. 34** © Rodriguez Rodolfo / Concours Photo 2010; **p. 39** © Saint-Gobain Isover, Chemillé; **p. 48** © Arnaud Bouissou-MEEDDM; **p. 51** La Plateforme du Bâtiment © Bruno Fert / Saint-Gobain Distribution Bâtiment; DomoLab © Thierry Mercier / Saint-Gobain Recherche; **p. 52** © Franck Dunouau / SGDB; Salariées de SFIC, pôle Distribution Bâtiment (Pologne) © Marta Dobrowolska / Concours Photo Saint-Gobain 2011; **p. 59** Saint-Gobain PAM © Gérard Uféras / Rapho, 2006; **p. 60** © Liliane Wu / Concours Photo Saint-Gobain 2011; **p. 61** Franck Dunouau / Saint-Gobain Distribution Bâtiment; © Alberto Marcal Deboni / Concours Photo Saint-Gobain 2011; **p. 64** © Franck Dunouau / Saint-Gobain Isover; **p. 65** © Image Source / Getty Images; **p. 67** © Patricia Oliveira / Concours Photo Saint-Gobain 2011; **p. 68** © Saint-Gobain Isover Argentine; **p. 71** © Saint-Gobain Abrasives, Thaïlande; © Saint-Gobain Canalização Brazil; © Saint-Gobain Adfors, Litomyšl; © Verallia, Argentine; © La Platforma Materialy Budowlane, Pologne; **p. 76** © Izocoam; **p. 82** © Saint-Gobain Brazil; **p. 84** © Mariusz Sadowski / Concours Photo Saint-Gobain 2010

Ce document a été imprimé sur du papier de marque recyclable et biodégradable, fabriqué et blanchi sans chlore dans des usines européennes certifiées ISO 9001 (pour leur gestion de la qualité), ISO 14001 (pour leur gestion de l'environnement), FSC et PEFC (pour l'utilisation de papiers issus de forêts gérées durablement) et accréditées EMAS (pour leurs performances environnementales). Ce papier a obtenu le certificat ISEGA de conformité alimentaire et ne contient pas de métaux lourds (taux inférieur à 100 ppm).



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