



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact**.

We welcome feedback on its contents.

GENERALITES

1 - Déclaration de soutien continu : voir document joint

PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

1. Evaluation, politique et objectifs :

Le Groupe CGR s'est toujours montré soucieux de lier sa volonté de développement économique aux développements des communautés avec lesquelles il interagit ; il a ainsi adopté un Code d'Ethique où il s'engage à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la dignité et la valeur de la personne humaine, la vie privée des salariés et l'égalité des droits des femmes et des hommes. Le Groupe CGR veille en particulier au respect des principes définis dans le Pacte Mondial de l'ONU touchant aux Droits de l'Homme, aux normes de travail et à l'environnement.

(Cf. Code d'Ethique joint)

2. Mise en oeuvre

Le Code d'Ethique est promulgué à tous niveaux de l'entreprise et la Direction s'engage à veiller à sa stricte mise en oeuvre.

A cette fin, il a été spécifiquement assigné à la Direction des Ressources Humaines (DRH) la mise en oeuvre d'une politique active de prévention et de respect de ce Code.

Ainsi, la DRH officie pour les différentes entités du Groupe en tant que « Claim Manager », et peut être saisie par tout salarié de l'entreprise qui identifierait un écart ou une quelconque violation des principes précités.

3. Mesure des résultats

- La DRH s'engage à ouvrir une enquête pour tout incident
- Une enquête de satisfaction des salariés est réalisée chaque année. Chaque salarié est invité à évaluer sa « satisfaction » dans 4 domaines distincts :

- moyens mis à disposition
- conditions de travail
- communication
- prise en compte des difficultés du poste

Les résultats de cette enquête sont présentés chaque année au Comité de Direction et intégrés comme données d'entrée de l'analyse stratégique du Groupe CGR.

Chaque Responsable d'Exploitation s'engage sur un plan d'action visant à corriger les écarts relevés. Le suivi de ces plans d'action est réalisé par la DRH, notamment lors de ses audits dans les sites

PRINCIPES RELATIFS AU DROIT DU TRAVAIL

1. Evaluation, politique et objectifs :

- La DRH élabore annuellement un rapport concernant l'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Ce rapport présente de nombreuses données statistiques permettant d'investiguer ce champ d'action.
- D'autre part, la DRH du Groupe a élaboré un Guide des Ressources Humaines visant à établir et promouvoir les règles de respect du Droit du Travail.
Ce Guide est à la disposition des salariés dans chaque site du Groupe.
Il est mis à jour dès parution de toutes nouvelles dispositions réglementaires.
- Un Code d'Ethique explicite la politique du Groupe CGR en matière de respect des principes relatifs aux Droit du Travail.
- Les conditions de travail sont examinées et suivies par les CHSCT de chacun des sites

2. Mise en oeuvre

La DRH du Groupe veille à ce que chaque site s'approprie ces outils.

3. Mesure des résultats

- Santé et Sécurité : le CHSCT de chaque site tient une réunion annuelle spécifique au cours de laquelle il présente les résultats concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. S'appuyant sur le DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques), il évalue les risques résiduels.
L'évaluation des risques qui demeurent permet d'établir la politique de prévention qui sera déployée sur chaque site et coordonnée par la DRH.
- Les différents points sont repris dans le Bilan Social.

(Cf. documents joints :

- « Accidents de travail et de trajet »
- « Répartition de l'effectif total selon la nationalité »
- « Effectif par catégorie socioprofessionnelle et par sexe »)

PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

1. Evaluation, politique et objectifs :

Le Groupe CGR entend développer sa politique environnementale et s'engage dans un processus ISO 14001 avec comme objectif pour 2012 de certifier le site de STY

Il est à noter que le Groupe CGR entend développer la même politique sur ses filiales internationales.

Ainsi le site de Pologne a récemment recruté une Responsable Sécurité et Environnement.

Trimestriellement les réunions du CHSCT traitent du suivi des actions en matière d'environnement.

2. Mise en oeuvre :

Le Responsable Qualité, Sécurité et Environnement est chargé de coordonner les politiques HSE des différents sites de production, et de veiller à la bonne application des consignes du Groupe : il remet mensuellement un rapport de traitement des incidents et d'avancée des plans d'action à la Direction Générale.

3. Mesure des résultats :

Actuellement, chaque site suit des indicateurs relatifs aux :

- rebuts des aciers
- emballages à recycler
- autres déchets

Dans le cadre de l'implémentation de l'ISO 14001, des indicateurs déployables sur chaque site sont en test sur le site de Saint-Yorre.

PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

1. Evaluation, politique et objectifs :

Cf. Chapitre « Avoir des relations dignes de confiance envers ses partenaires commerciaux » - Code d'Ethique

- c) en s'interdisant tout acte de corruption
- d) en s'interdisant le blanchiment d'argent
- e) en s'interdisant tout conflit d'intérêt
- f) en ayant une politique des cadeaux et invitations responsable

2. Mise en oeuvre :

Cf chapitre « Conséquences du non respect du code d'éthique de l'entreprise » - Code d'Ethique

3. Mesure des résultats :

Des audits internes sont menés par les membres du Comité de Direction (COMOP), et notamment par le Directeur Commercial, le Directeur des Achats, le Directeur Financier et la DRH, afin de vérifier le respect des engagements relatifs à la lutte contre la corruption. Après chacune de leur visite les auditeurs remettent un rapport au Président.

31. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

En 2011, il y a eu 22 accidents de travail / trajet.

	Dont				
	Accident de travail sans arrêt	Accident de travail avec arrêt	Accident de trajet	Incapacité permanente	Cas mortel
2011	8	20	2	2	0
2010	14	15	2	0	0
2009	14	12	1	0	0

Taux de fréquence :

nombre d'accidents de travail (hors trajet) avec arrêt x 1 000 000
nombre d'heures travaillées

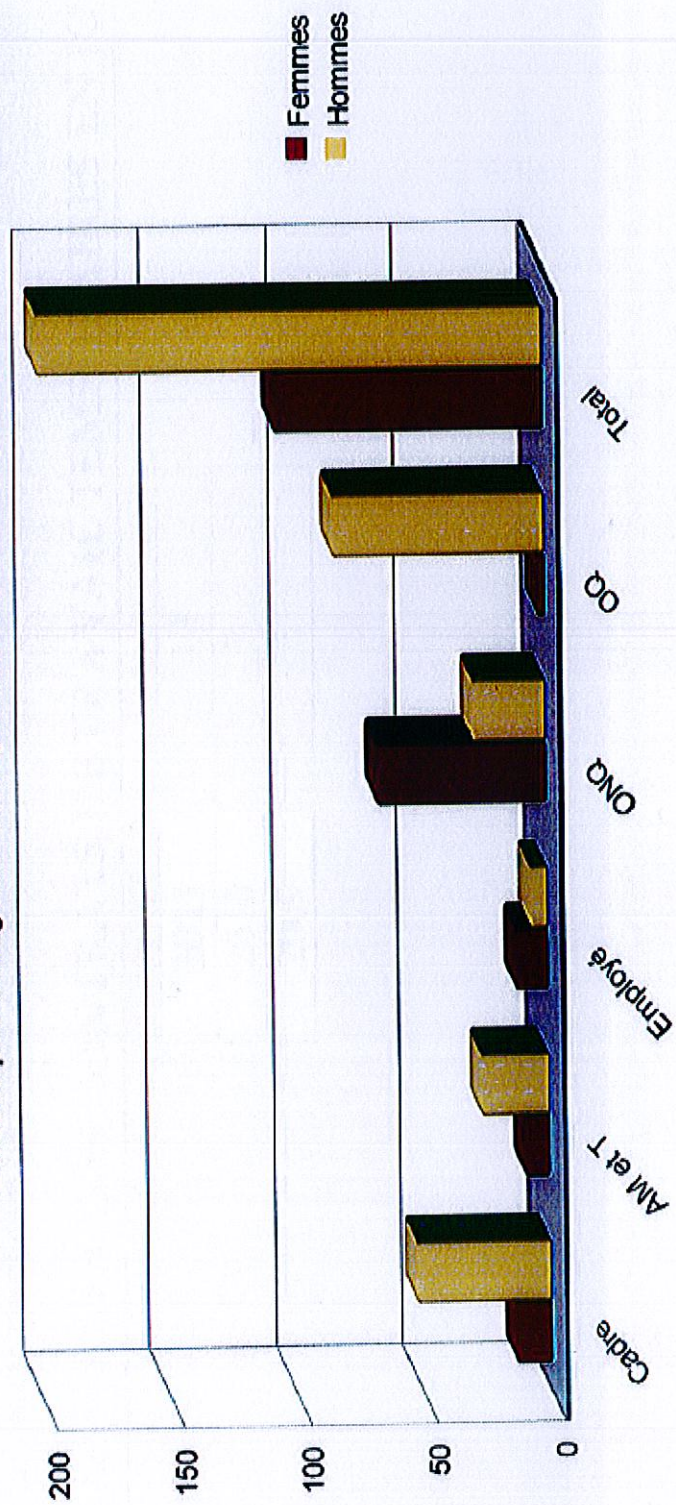
	Nbre d'accident de travail avec arrêt	Heures travaillées	Taux de fréquence
2011	20	557 544	38.87
2010	15	534 103	28.08
2009	12	544 999	22.02

Taux de gravité :

nombre de journées perdues suite à un accident de travail x 1 000
nombre d'heures travaillées

	Nbre de journées perdues suite à AT	Heures travaillées	Taux de gravité
2011	388	557 544	0.70
2010	763	534 103	1.43
2009	680	544 999	1.25

Effectif par catégorie socioprofessionnelle et par sexe



118 REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL SELON LA NATIONALITE

NATIONALITE	2011	2010	2009
ALGERIENNE	3	6	6
BENINOISE	1	1	
DOMINICAINE		1	
ESPAGNOLE	1		
GUINEENNE		1	1
ITALIENNE	1	1	1
IVOIRIENNE	1	1	1
MALIENNE			1
MAROCAINE	2	3	4
POLONAISE	1	1	1
PORTUGAISE	2	2	1
RUSSE	1		
SRI LANKAISE	1	1	1
TUNISIENNE	1		
TURQUE	1	1	1
TOTAL	16	19	18

En 2011, 16 personnes sur 307 salariés sont de nationalité étrangère, soit 5.2% des effectifs (6.4 % en 2010 et 6.3% en 2009).