



lebronze alloys

**2017**

**Communication sur le progrès**

## Le message du Président

Lebronze alloys est né de la fusion des sociétés françaises Le Bronze Industriel, Inoforges, Forges de Custines et Trie-Château et CLAL France. Si chacune de ces sociétés avaient individuellement intégré des démarches pour le développement durable (certaines mêmes ayant adhéré au Global Compact), cette fusion devra nous permettre de proposer une politique globale en matière de développement durable et de protection des droits de l'homme. Nous avons, dès ce début 2017, entrepris une formalisation de notre politique de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE), au travers notamment de l'organisme Ecovadis, qui, pour notre première notation, nous a attribué le rating Bronze.

Dans cette publication, nous allons pour la première fois présenter les engagements Lebronze alloys de manière harmonisée. L'accent sera mis sur nos engagements prévus (la comparaison avec les années précédentes n'étant pas réalisable compte tenu des diverses fusions), insistant sur nos responsabilités en tant qu'employeur et pour le respect de l'environnement.

Lebronze alloys est heureux de confirmer son soutien aux dix principes du Global Compact des Nations-Unies, concernant les droits de l'Homme, les droits fondamentaux du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous avons à cœur de faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et nous nous engageons à ce qu'ils soient partie intégrante de la stratégie de notre société, de notre culture commerciale et de nos pratiques.

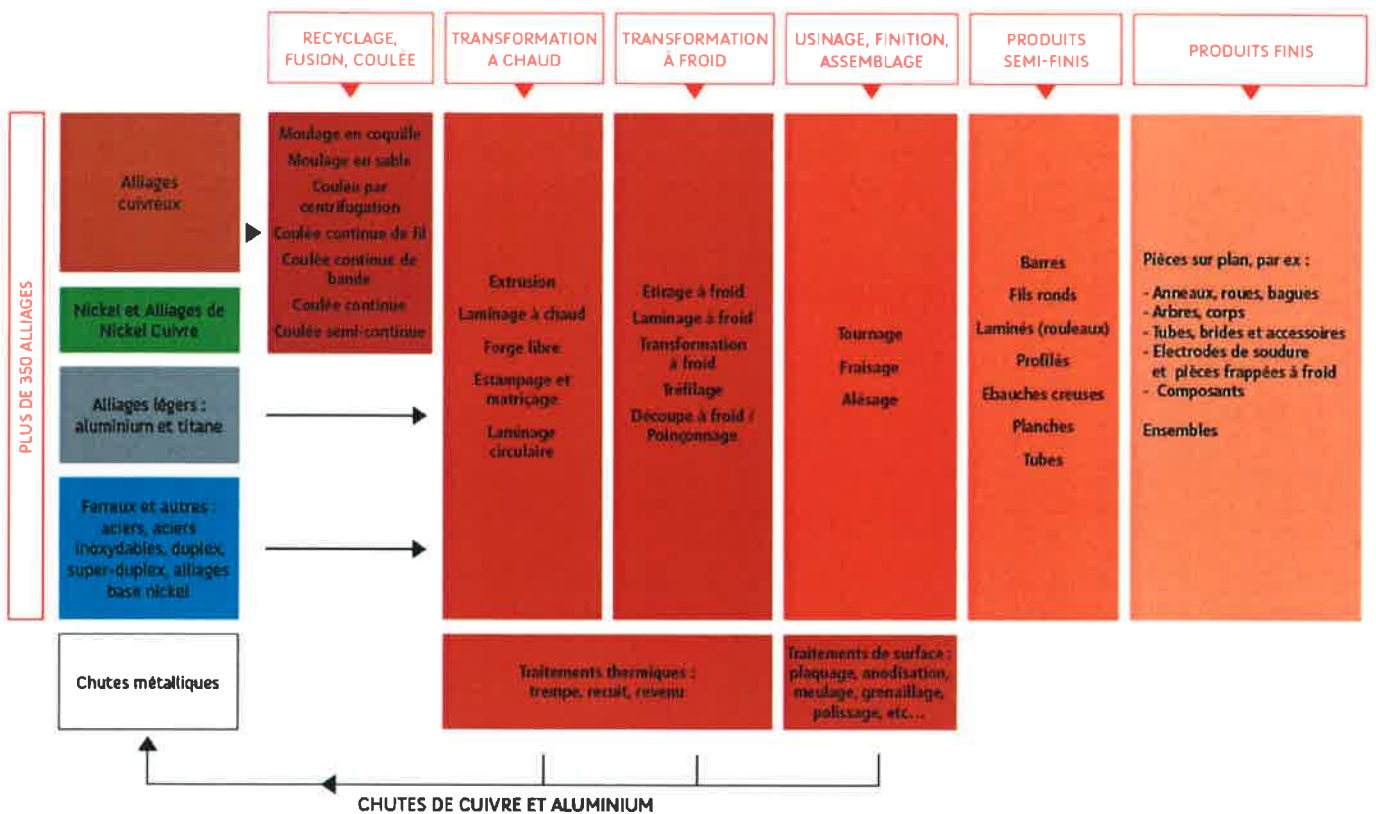
Michel Dumont

Président

*Suippes, 15 juin 2017*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Dumont', is written over a horizontal line.

**A propos de la Société Lebronze alloys (LBA) :** Notre Société regroupe 772 collaborateurs, répartis sur 8 sites industriels. Née de l'intégration de sociétés spécialisées dans la production d'alliages cuivreux, et aciers spéciaux, LBA maîtrise un éventail unique de technologies de transformation des métaux : fonderie, extrusion, laminage, tréfilage, forge libre, matriçage, estampage, frappe à froid, usinage, contrôles non-destructifs, etc. Ce savoir-faire pluridisciplinaire apporte des solutions novatrices à toutes les grandes industries telles que l'Aéronautique, le Pétrole & Gaz, l'Energie, le Ferroviaire mais également dans des secteurs fabricant de plus petits équipements.



# LES ENGAGEMENTS

# Respect des 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**

2

- **Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violation des Droits de l'Homme**

Lebronze alloys s'engage à respecter les conventions et réglementations en vigueur, et s'applique à honorer la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

La Société respecte l'intégralité des lois françaises. Soucieuse de l'égalité des chances, la Société considère comme un atout la diversité culturelle et ethnique et écarte de fait toute considération sur la nationalité, croyances religieuses etc...

Au 01/01/2017, la Société a renégocié un Accord sur l'Egalité Professionnelle, qui sera suivi par une commission composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire et de 2 représentants de la Direction. Cette commission se réunira 1 fois par an.

- Concernant l'égalité Hommes/Femmes, l'accord rappelle que les femmes représentent 17% de l'effectif global pour 83% d'hommes. La féminisation dans les métiers très durs que sont les fonderies/forges ne pourrait être un engagement de notre part, néanmoins une sensibilisation sur cette problématique sera portée sur les fonctions supports.
- L'accord prévoit aussi d'assurer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, avec un plan sur 3 ans.
- Concernant l'articulation entre activité professionnelle et vie familiale, l'accord prévoit d'envoyer des informations générales concernant la vie de l'entreprise aux salariés en congés s'il en fait la demande ; de faire bénéficier des mêmes augmentations générales aux salariés pendant les périodes d'absences, d'éviter les réunions se déroulant en dehors des horaires « normaux » de travail. Ces 3 actions seront suivies par des indicateurs.
- Concernant la formation, l'accord prévoit de mettre en place des actions de formations qualifiantes ou de développer les compétences en vue d'améliorer la qualification.
- Concernant les conditions de travail, l'accord prévoit d'améliorer les conditions de retour à l'emploi après un congé parental d'éducation ou congé maternité/paternité/adoption avec la mise en place du temps partiel choisi jusqu'au 6ème anniversaire de l'enfant ; d'améliorer la prise en charge du congé paternité en

assurant un minimum de 93% du salaire net du salarié ayant pris un congé paternité ; de faciliter l'accès à tous les postes de travaux aux salariés des 2 sexes. Ces 3 actions seront suivies par des indicateurs.

D'autre part, la Société s'engage à rédiger une charte éthique avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2018.

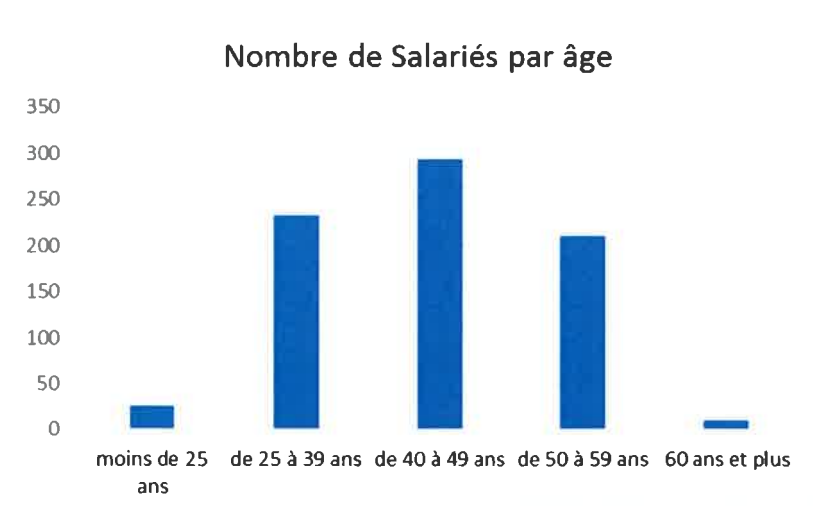
Suite à son adhésion récente à Global Compact France, la Société va mettre à jour sa communication externe sur son site internet et affichera les 10 principes du Global Compact.

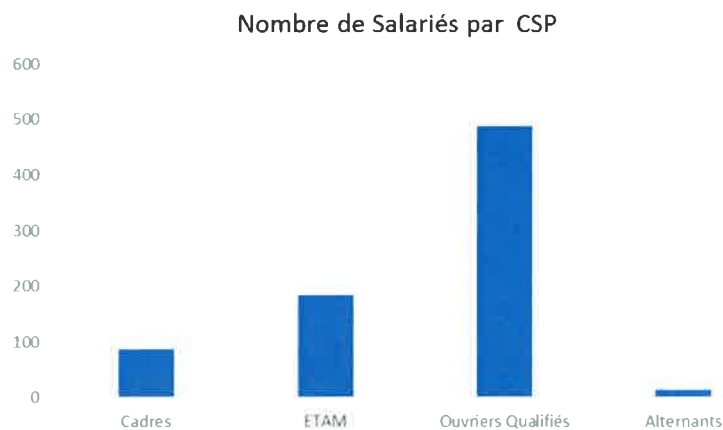
# Respect des Droits et des conditions de travail

---

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

L'effectif au 31.12.2016 était de 772 salariés, se répartissant comme suit :





On notera ainsi une population majoritairement ouvrière, liée à notre domaine d'activité.

### L'organisation syndicale et la représentativité du personnel dans la Société

Depuis la fusion des sociétés françaises, Lebronze alloys dispose aujourd'hui d'un Comité Central d'Entreprise constitué de 6 titulaires et de 6 suppléants ainsi que de 5 représentants syndicaux.

5 syndicats indépendants représentent les salariés de l'entreprise : FO, CFDT, CGT, CFTC, UNSA.

Pour tous les établissements de plus de 50 salariés, il existe un CHSCT qui veille à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Pour les établissements plus petits, les délégués du personnel assurent ce rôle. Le CHSCT se réunit 1 fois par trimestre.

Le droit syndical est rigoureusement appliqué au sein de notre Société.

### Protection / Sécurité des salariés

Compte tenu du domaine d'activité de la Société, nous sommes très attentifs à la sécurité des salariés.

- Accidents du travail

La Société est très vigilante à la protection de ses salariés. Les accidents du travail font l'objet d'une attention très particulière et sont suivis au niveau de chaque atelier des sites.

Le taux de fréquence moyen de la société est de 36.99 (56.06 sur la catégorie ouvrière) et le taux de gravité est de 2.04 (3.17 sur la catégorie ouvrière).



L'analyse des accidents de travail est la suivante :

| 32  | REPARTITION DES ACCIDENTS PAR ELEMENTS MATERIELS   |    |
|-----|--|----|
| 321 | Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves (codes 32 à 40)                                | 7  |
| 322 | Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivelation (code 02)                                       | 4  |
| 323 | Nombre d'accidents occasionnés par des machines (sauf ceux liés aux risques ci-dessus) (codes 09 à 30) | 9  |
| 324 | Nombre d'accidents de circulation, manutention, stockage (code 01, 03, 04 et 06, 07, 08)               | 14 |
| 325 | Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05)    | 18 |

Nous avons pour engagement de diminuer de 10% le taux d'Accident du Travail en 2018.

Pour atteindre ces objectifs :

- les salariés sont responsables de leur propre sécurité et participent à l'amélioration de leurs conditions de travail, ils sont sensibilisés aux enjeux par l'information, la formation et l'encadrement.
- l'encadrement met en œuvre une feuille de route, il garantit le respect des règles de sécurité, prend en compte les suggestions pour la prévention des risques, et prend des mesures pour éradiquer toutes les situations à risque.
- mise en place d'un COPIL sécurité :
  - présentation des résultats sécurité.
  - sensibilisation à la culture sécurité.
  - mise en place d'actions sécurité
  - audit sécurité 1 fois par mois et par secteur.
  - analyse chaque jour les soins ou incident de la veille et met en place des actions préventives.
  - analyse par la méthode de l'arbre des causes, pour chaque accident, avec ou sans arrêt, présentation de l'analyse et des actions correctives à la direction.
  - point mensuel de l'avancement des actions sécurité.
  - présentation de l'avancement des actions au CHSCT (un atelier par trimestre)
  - Intégrer la sécurité comme composante de son métier.
  - Acquérir la culture sécurité.

- Document Unique

La Société établit pour chacun de ses sites un Document Unique permettant d'identifier les risques professionnels pour chacun des postes de travail en vue de diminuer les accidents du travail.

- Equipements de sécurité / nuisances du Bruit

Les équipements de protection individuelle sont fournis par la société et sont adaptés au risque du métier. Le respect de ces tenues est stipulé dans la fiche de poste, ainsi que dans le règlement intérieur ; et le cas échéant est assorti de sanctions en cas de non-respect.

Concernant les nuisances sonores, chaque site dispose de cartographie et mesures des bruits et d'en réduire les émissions.

### Santé

Tous les salariés de la société sont couverts par une complémentaire santé et une assurance prévoyance.

Suite à la fusion, un nouvel accord d'entreprise sur les frais de Santé et un nouvel accord d'entreprise sur la prévoyance ont été mis en application au 01.01.2017

Le taux d'absentéisme 2016 était de 7.11 avec 9750 jours d'absence maladie. Ce taux, relativement élevé, vient directement du Bilan Social et tient compte notamment des congés parentaux / paternité qui ne sont pas des absences maladie.

Le rôle de la médecine du travail est très important : 391 examens cliniques et 1 181 examens complémentaires ont été réalisés en 2016.

### Grille de salaire / Rémunération / Promotion

Suite à la fusion, la Société a signé un accord d'entreprise portant sur les mesures salariales afin d'encadrer notamment les augmentations salariales et les modalités d'attribution de primes.

Un accord relatif aux avantages sociaux a également été signé pour application début 2017, l'objectif étant d'harmoniser le traitement des garanties sociales existantes entre les diverses sociétés fusionnées ; cet accord a permis d'équilibrer les disparités existantes.

Pour 2017, la Société s'est engagée à signer un accord d'intéressement aux résultats de l'entreprise avec un enjeu de 600€/ an par salarié ainsi qu'un accord relatif au don de jours de repos aux parents d'un enfant gravement malade.

Le salaire moyen annuel 2016 est de 32 129€

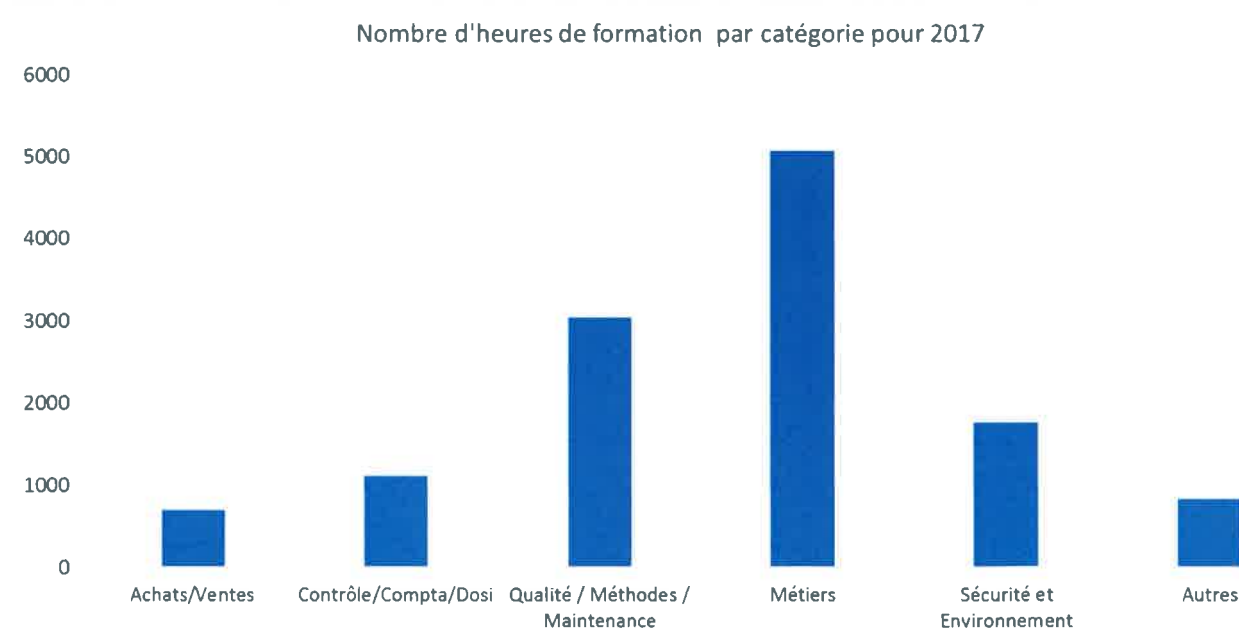
| Moyenne des salaires bruts de base du mois de Décembre (effectif permanent) Hors toutes primes | Hommes  | Femmes  |
|--|---------|---------|
| · Cadres   | 4 714 € | 4 152 € |
| · Assimilés Cadres   | 3 195 € | 3 390 € |
| · Techniciens  | 2 514 € | 2 709 € |
| · Agents de Maîtrise   | 2 726 € | /       |
| · Employés Qualifiés   | 2 690 € | 2 346 € |
| · Employés   | /       | /       |
| · Ouvriers Qualifiés   | 1 947 € | 1 787 € |
| · Ouvriers   | 1 720 € | 1 677 € |

### Formation / Gestion des carrières / Entretien professionnel

Formation Professionnelle : la Société consacre 1.84% de la masse salariale à la formation professionnelle, soit un taux nettement supérieur au minimum obligatoire.

En 2016, il y a eu 6 945 heures de formation de salariés, principalement orientées sur l'adaptation aux évolutions de l'emploi et au développement des compétences.

Pour 2017, notre entreprise a prévu de **doubler** le temps consacré à la formation, le plan prévoit en effet 12 000 heures, réparties comme suit :



### Contrat de génération

Lebronze alloys a renouvelé son Contrat de Génération, cet accord visant à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée déterminée, de favoriser l'embauche et le maintien de l'emploi des salariés âgés (+ de 55 ans) et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Les engagements pris par cet accord concernent les jeunes de moins de 26 ans et les salariés de plus de 55 ans,

- Embauche dans les 3 ans de 15 jeunes âgés de moins de 30 ans
- Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise
- Mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune
- Proposition de 8 contrats d'alternance par an pendant 3 ans
- Proposition de 30 stages par an pendant 3 ans
- Maintien d'un taux d'emploi de 12% des salariés âgés de + de 55 ans,
- Amélioration dans la prévention de la pénibilité du travail pour les + de 55 ans, notamment en supprimant le travail de nuit de ceux qui en font la demande.
- Aide au passage à temps partiel pour les + de 55 ans et qui peuvent faire valoir leur droit de retraite dans les 5 ans,
- Possibilité pour les salariés de suivre un module de formation à la préparation à la retraite.

### **Travail handicapé**

L'entreprise adapte des postes de travail, afin de maintenir dans l'emploi des salariés victimes de handicap. En 2016, 36 salariés reconnus travailleurs handicapés sont à l'effectif. Lebronze alloys est de fait exemptée de la taxe sur les salariés handicapés.

### **Non discriminations :**

Nos offres d'emplois s'attachent à ne faire apparaître aucun signe distinctif de sexe, de race ou de religion. Seules les expériences et compétences sont prises en compte, lors de l'analyse et de du choix liés au recrutement.

### **Harcèlement moral :**

Le règlement intérieur précise :

**Aux termes des articles L.1152-1 à L.1152-4 du Code du Travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel.**

**Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements constitutifs de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements.**

# Environnement :

---

7

- Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant l'environnement

8

- Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

9

- Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

La protection de l'environnement est au centre de la stratégie de croissance de Lebronze alloys. Consciente des contraintes environnementales liées à ses activités industrielles, notre Société s'engage à préserver les ressources, à limiter et à réduire son impact sur l'environnement et à promouvoir le recyclage des alliages non-ferreux. Cet engagement en faveur de l'environnement nous amené à prendre des mesures spécifiques de maîtrise et d'améliorations. La note de 50/100 dans ce domaine attribuée par Ecovadis en atteste (note supérieure à la moyenne des entreprises de notre secteur).

## Point sur nos certifications / qualité

Sur l'ensemble de nos 8 sites d'exploitation français, nous avons

- 2 sites certifiés ISO 14001
- 7 sites certifiés ISO 9001

Pour 2018, il est envisagé de mettre en place une certification ISO 9001 globale sur l'ensemble Lebronze alloys.

## **Energie**

Grâce à notre investissement dans de nouveaux bâtiments et à la mise en œuvre de procédés innovants, nous avons pu réduire notre consommation énergétique et donc nos émissions de gaz à effet de serre.

Il est envisagé de mettre en place très prochainement (au plus tard début 2018) un tableau de reporting consolidé pour suivre les consommations d'électricité, de gaz, de fuel et de charbon. Ceci permettra de faire le bilan carbone et TEP de nos procédés.

## **Eau**

Avec la mise en service d'une station de traitement physicochimique pour l'ensemble des eaux industrielles usées et l'amélioration de nos procédés de fabrication, nous avons pu réduire de notre consommation d'eau et donc notre impact sur les ressources en eau.

Nos nouvelles fonderies sont systématiquement fondées sur un système de refroidissement en circuit fermé et nous faisons converger nos anciennes fonderies vers ce schéma.

Nous avons également des infrastructures en place pour permettre le recyclage des eaux usées, le principe directeur est la décentralisation du traitement des eaux industrielles par procédé : chaque procédé est géré en circuit fermé sur sa consommation d'eau industrielle, il ne pollue donc pas le procédé voisin. Ceci permet d'optimiser le traitement de la boucle de chaque procédé. Ensuite, chaque procédé est purgé selon les besoins pour traitement en station (interne ou externe suivant les sites)

Des mesures sont mises en place pour traiter et réduire les polluants rejetés dans l'eau, le principe étant de disposer des eaux de purge pour pouvoir traiter le flux en moyenne et jamais sur le flux maximal : ceci améliore la performance environnementale et réduit le risque d'incidents liés à des hausses brutales de débit.

Chaque site industriel suit ses consommations d'eau (eau de ville et eau industrielle).

Il est envisagé en 2017, pour nos principales fonderies, de faire procéder à une étude d'impact par des spécialistes agréés et de comparer leurs performances aux meilleures techniques disponibles.

De plus, il est envisagé en 2018 de consolider ces informations pour mettre en place un tableau récapitulatif de notre bilan eau, afin d'identifier les actions de progrès.

## **Tri des déchets**

Nous trions la totalité de nos déchets industriels depuis de nombreuses années. Ils sont éliminés par des centres de traitement agréés ou d'énormes volumes sont recyclés. Les investissements que nous avons réalisés dans de nouveaux procédés de production et les mesures de réduction à la source que nous avons prises nous ont permis de réduire les quantités de substances dangereuses produites.

Chaque site industriel suit et déclare la génération de ses déchets, ainsi que les filières agréées de traitement correspondantes. Il est envisagé en 2018 de consolider ces informations pour mettre en place un tableau récapitulatif de notre bilan eau, afin d'identifier les actions de progrès.

### Qualité de l'air

Lebronze alloys surveille et respecte les valeurs légales définies pour les émissions de poussière et de gaz à effet de serre. Grâce à d'importants investissements, nous avons également pu améliorer nos installations de collecte et de filtration des fumées et des poussières.

Dans le cadre des autorisations d'exploitation de chaque site, ces émissions sont soumises à déclaration périodique aux DREAL. Il est envisagé en 2017, pour nos principales fonderies, de faire procéder à une étude d'impact par des spécialistes agréés et de comparer leurs performances aux meilleures techniques disponibles.

### Recyclage

Lebronze alloys continue de mettre au point des procédés qui permettent de recycler en interne tous les biens produits mais non vendus à nos clients traditionnels (copeaux, chutes, etc.). L'objectif de ces développements étant de réduire les volumes des déchets transférés vers les filières externes de collecte et de raffinage. Ces nouveaux procédés ont permis une réduction du volume de déchets produits par tonne vendue.

De plus le développement de nos propres ventes de pièces usinées sur base de nos demi-produits, qui s'inscrit dans la stratégie de Lebronze alloys d'économie circulaire, augmente les volumes des métaux à recycler par rapport aux volumes de métaux vendus, ce qui permet de réduire la pollution environnementale (réduction des besoins énergétiques en tonnes équivalent pétrole, TEP, et des émissions de gaz à effet de serre en tonnes de dioxyde de carbone TCO2). Le bilan par tonne de déchets recyclés est le suivant :

|      | Recyclage Lebronze alloys | Recyclage client |
|------|---------------------------|------------------|
| TEP  | 0.12                      | 0.20             |
| TCO2 | 0.06                      | 0.62             |

### Produits dangereux

Tous nos produits font l'objet de fiches de sécurité à destination des utilisateurs de nos produits.

Afin de réduire l'impact et les risques environnementaux de nos produits, ou d'optimiser leur efficacité pour contribuer à améliorer l'environnement et la santé, nous avons l'intention de continuer à développer et mettre sur le marché, dans les prochaines années, les solutions suivantes :

- Produits de contact anti-microbiens (Steriall®) : Lebronze alloys est le leader mondial des produits de contact anti-microbiens, nous menons un projet de recherche sans

équivalent dans notre industrie pour réduire la transmission des maladies par contact de surfaces contaminées, en particulier via les bactéries multi-résistantes

- Réduction de l'utilisation de métaux nocifs ou liés aux zones de guerre dans la composition de nos produits:
- Suppression de l'or (catalogué « Conflict mineral ») dans les applications de type « plaqué or » (Bronziall®) ;
- Gamme complète d'alliages sans Plomb pour tous types d'applications ;
- Développement d'alliages de cuivre sans métaux dangereux, en substitution des alliages au béryllium ;
- Produits pour la transition énergétique et l'e-mobilité ;
- Partenaire historique pour R&D et fournitures de pièces pour ITER (dont l'objectif est la production d'énergie quasi-illimitée sans émission de gaz à effet de serre) ;
- Composants critiques pour la motorisation électrique de véhicules : chargeurs, stockage et transport d'énergie, moteurs ;
- Composants pour le « battery management » afin d'optimiser la consommation et la durée de vie des batteries électriques ;
- Mise au point de fil de contact caténaire ferroviaire minimisant les pertes électriques en ligne ;
- Production de composants pour les énergies renouvelables comme l'éolien ;
- Production de composants pour assembler les matériaux afin de réduire le poids des véhicules (voitures, trains, poids lourds), et ainsi minimiser l'empreinte CO2 et accélérer la transition vers des motorisations non polluantes.

Tous ces projets font partie de nos engagements dans le cadre du pacte d'actionnaires, et sont reportés annuellement dans le cadre de notre gouvernance.



# Lutte contre la corruption :

---

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**

Ciblée par la loi Sapin 2, la Société a prévu de mettre en place :

1. d'un code de conduite définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence ;
2. d'un dispositif d'alerte interne destiné à permettre le recueil des signalements émanant d'employés et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la société ;
3. d'une cartographie des risques. Ce document devra être régulièrement actualisé et aura pour objet d'identifier, analyser et hiérarchiser les risques d'exposition de la société à des sollicitations externes aux fins de corruption, en fonction notamment des secteurs d'activités et des zones géographiques dans lesquels la société exerce son activité ;
4. de procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires au regard de la cartographie des risques ;
5. de procédures de contrôles comptables, internes ou externes, destinées à s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence ;
6. d'un dispositif de formation des cadres et des personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence ;
7. d'un régime disciplinaire spécifique en cas de violation du code de conduite de la société ;
8. d'un dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures mises en œuvre.