



**Accord mondial
de responsabilité sociale entre Rhodia et l'ICEM**

ACCORD SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DU GROUPE RHODIA,

Entre :

Le Groupe Rhodia, représenté par son Directeur Général, Monsieur Jean-Pierre Clamadieu,

Et :

l' ICEM (Fédération Internationale des syndicats de travailleurs de la Chimie, de l'Energie, des Mines et des industries diverses) représentée par son secrétaire Général, Monsieur Fred Higgs.

PREAMBULE

Les métiers de la chimie ne peuvent s'exercer sans un sens élevé des responsabilités. Rhodia fait une exigence de cet esprit de responsabilité vis à vis de ses salariés, de ses clients et fournisseurs, de ses actionnaires, des populations riveraines de ses sites, de l'environnement et des ressources naturelles.

Ce modèle de développement qui allie la performance opérationnelle et la qualité comportementale est le cadre dans lequel Rhodia exprime sa responsabilité vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes.

Cette responsabilité suppose une large implication des salariés et c'est pourquoi la volonté de faire vivre un dialogue social riche et équilibré entre le management d'une part et les représentants des salariés d'autre part fait partie des valeurs et de l'identité de Rhodia.

Cette responsabilité concerne l'ensemble des activités de Rhodia groupe international et appelle l'existence d'un dialogue avec un interlocuteur à ce niveau.

C'est le sens de cet accord par lequel Rhodia et l'ICEM (Fédération Internationale des Syndicats de Travailleurs de la Chimie, de l'Energie, des Mines et des Industries Diverses) qui organise les salariés du secteur au plan international, créent un espace d'information et de dialogue réciproque et affirment leur engagement commun pour de bonnes pratiques industrielles et sociales partout dans le monde où le groupe a des activités.

Cet engagement est pris volontairement par Rhodia et complémentirement à son observation des obligations légales et réglementaires des pays où le groupe agit. Les normes universelles rappelées ci-après seront respectées par toutes les entités de Rhodia dans le monde.

Les filiales du groupe, tout en tenant compte des réalités économiques, sociales et culturelles spécifiques à leur cadre national, s'attacheront à assurer l'application la plus favorable de cet accord dans un esprit de progrès continu.

Les deux parties signataires s'engagent à ce que les normes et principes reconnus au plan international et contenus dans cet Accord, que ceux-ci soient requis ou non par des lois ou réglementations nationales, soient appliqués dans tous les sites d'activité de Rhodia de par le monde..

Rhodia et l'ICEM affirment leur volonté de développer des relations confiantes et constructives pour assurer la meilleure application de cet accord.

* * *

I - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux sociétés dans lesquelles le Groupe Rhodia exerce directement le contrôle.

Les sociétés du Groupe s'engagent à respecter strictement les lois nationales et locales. Dans le cas où les lois nationales et locales seraient plus favorables ce sont ces dernières qui s'appliqueraient.

II - NORMES UNIVERSELLES

Article 1

Rhodia et l'ICEM affirment leur adhésion aux textes régissant les droits sociaux fondamentaux et les droits syndicaux dans la société et l'entreprise.

1.1 Conventions de l'OIT

Rhodia affirme son respect des conventions de l'Organisation Internationale du Travail concernant les droits humains fondamentaux.

- **Conventions 87 and 98**

Dans le cadre des droits fondamentaux sur la liberté syndicale, le droit syndical et celui d'engager des négociations collectives, les employés ont le droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier. Rhodia s'engage à ne pas s'opposer aux choix de ses employés de s'organiser collectivement.

- **Conventions 29 and 105**

Engagement à ne pas recourir au travail forcé ou obligatoire.

- **Convention 138**

Engagement de ne pas recourir au travail des enfants.

- **Conventions 100 and 111**

Engagement d'assurer l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal et de prévenir la discrimination en matière d'emploi et de profession.

- **Convention 156**

Engagement d'assurer les droits et l'égalité des chances pour les salariés des deux sexes ayant des responsabilités familiales et pour les femmes enceintes ou allaitant un enfant.

1.2 Pacte Mondial de l'ONU

Signataire du pacte mondial des Nations Unies, Rhodia s'engage à en respecter les 10 principes.

DROITS DE L'HOMME

- **Principe n° 1**

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international du travail relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;

- **Principe n° 2**

A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

NORMES DE TRAVAIL

- **Principe n° 3**

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

- **Principe n° 4**

L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

- **Principe n° 5**

L'abolition effective du travail des enfants ;

- **Principe n° 6**

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT

- **Principe n° 7**

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

- **Principe n° 8**

A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

- **Principe n° 9**

A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- **Principe n° 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.

III – ENGAGEMENTS PROPRES AU GROUPE RHODIA

1. LA SANTE ET LA SECURITE

- Rhodia fait de la santé et de la sécurité de ses salariés une priorité. Assurer de bonnes conditions de travail et maîtriser les risques sont des préoccupations quotidiennes du groupe. Rhodia a élaboré dans ce but des politiques internes exigeantes et fait de leur application une obligation première. Rhodia a l'objectif d'améliorer en continu ses résultats de sécurité et assure un suivi régulier des indicateurs qui les mesurent tant pour ses propres salariés que pour ceux des entreprises sous-traitantes.
- Rhodia s'engage à créer un cadre de travail respectueux de la santé des divers personnels, quels que soient leurs fonctions et les types de risques qui y sont associés.

- Rhodia s'assure, dès leur conception, que les projets d'investissement ne risquent pas de compromettre la santé et la sécurité des personnels et des populations environnantes et favorise les solutions susceptibles d'améliorer les situations existantes.

2. MOBILITE ET L'EMPLOYABILITE

- Rhodia s'engage à appliquer une politique salariale équitable comparable aux bons standards de la profession dans le pays concerné.
- En cas de restructuration de ses activités Rhodia s'engage, dans le respect des dispositions légales et pratiques locales, à informer les salariés et leurs représentants le plus tôt possible et à privilégier des démarches susceptibles d'en limiter l'impact sur l'emploi et les conditions de travail.
- Rhodia considère que l'autonomie et la responsabilité de l'ensemble des personnels font partie des clefs essentielles de ses performances. A ce titre le groupe favorise la mobilité interne, géographique et professionnelle, pour développer l'employabilité de ses salariés.

Les filiales du groupe s'efforcent de permettre à leurs salariés d'accéder, tout au long de leur vie professionnelle à des dispositifs adaptés :

- d'information sur les emplois disponibles notamment au travers de bourses emploi lorsqu'elles existent.
 - de formation pour les préparer aux nouveaux métiers et aux nouvelles technologies ;
 - de développement des savoirs et compétences
- Rhodia favorise la mobilité de ses personnels par une gestion coordonnée de ses familles professionnelles, internationale pour les cadres et par pays pour les autres salariés.
 - Rhodia veille à l'équilibre de la pyramide des âges de ses effectifs et accorde dans ce cadre une attention aux conditions d'activité et de performance des seniors.

3. LA PROTECTION SOCIALE

- Rhodia veille à ce que ses salariés bénéficient d'un régime de protection sociale en cas de maladie, de maternité, ou après la vie active, dans le cadre des lois, règlements et pratiques locales et développe en tant que de besoin des formules complémentaires qui lui sont propres.

4. LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

- Rhodia refuse toute forme de discrimination et affirme sa volonté de respecter la diversité et de promouvoir l'égalité des chances. Rhodia est signataire en France de la Charte pour la Diversité et fait siennes les dispositions de la convention 111 de l'OIT qui rejette toute altération de l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi basée sur la race, le sexe, la couleur, la religion, l'opinion politique ou syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.
- Cette approche inclut la réalisation d'actions spécifiques pour promouvoir la diversité dans les équipes de travail.

5. RELATIONS DE RESPONSABILITE AVEC LES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

- Rhodia attend de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils respectent les lois et règlements et les droits humains fondamentaux tels que les expriment les conventions et normes internationales.
- Tout manquement grave et non corrigé après observation, à la législation concernant la santé-sécurité des salariés, au respect de l'environnement ou des droits humains fondamentaux, entraînera l'arrêt des relations avec l'entreprise concernée dans le respect des obligations contractuelle

6 . MAITRISE DES RISQUES ET RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

- **Les risques des procédés et des produits**

Rhodia fait de la maîtrise des risques de ses métiers une priorité et l'application des meilleurs standards constitue sa ligne de conduite.

Rhodia s'engage, dans le cadre de ses politiques et procédures, à développer

- d'une part, une **démarche de prévention** vis-à-vis des risques connus et identifiés ;
- d'autre part, une **démarche de précaution** caractérisée par une attitude volontaire d'anticipation et de veille dans les domaines scientifiques et technologiques vis-à-vis des problématiques de risques qui concernent l'activité de ses métiers.

Rhodia assure, dans le cadre de sa politique de product stewardship, l'accompagnement de ses produits tout au long de leur vie y compris chez ses clients.

Rhodia développe une approche spécifique pour les produits classés « very high concern » dont les CMR (cancérogène, mutagène, toxique pour la reproduction).

Pour ces derniers Rhodia a édicté des recommandations spécifiques visant à promouvoir leur substitution et la maîtrise de leur utilisation quand la substitution n'est pas possible.

• **L'environnement**

Rhodia respecte les obligations légales réglementaires internationales et nationales applicables à ce domaine et adhère à « l'engagement de progrès de l'industrie chimique pour la protection de l'environnement ». Rhodia en applique les principes avec le souci permanent d'améliorer la sécurité, la protection de la santé et de l'environnement et de préserver les ressources naturelles.

La sensibilisation des salariés aux normes environnementales applicables et aux politiques du groupe fait partie de la démarche de Rhodia, aussi bien au niveau local qu'international.

Rhodia et l'ICEM feront converger leurs efforts pour développer la conscience et la compétence des salariés du groupe vis-à-vis de ces enjeux.

7. LE DIALOGUE SOCIAL

- Rhodia et l'ICEM partagent le même engagement en faveur d'un dialogue social riche et équilibré. Ce dialogue qui fait partie de la culture de Rhodia s'exprime au travers de démarches participatives impliquant les salariés et de négociations régulières avec les représentants du personnel.
- Rhodia et l'ICEM oeuvreront de concert pour que ce dialogue implique toujours plus les salariés du groupe et leurs représentants et développe sa dimension internationale.
- Rhodia s'interdit toute discrimination vis-à-vis des délégués représentant le personnel ou de salariés qui se réclameraient de cet accord ou agiraient en conformité avec ses dispositions.
- Rhodia favorisera le dialogue avec les représentants du personnel en leur communiquant, dans le respect des lois du pays et pratiques locales du groupe, les informations nécessaires à leur connaissance et compréhension des dossiers. Les délégués représentant le personnel s'engagent au respect de la confidentialité sur les informations dont ils auraient ainsi connaissance.

- Rhodia et l'ICEM suivront conjointement les indicateurs concernant les structures de dialogues existant dans le groupe.

8. LE DIALOGUE CIVIL

- Rhodia accorde une grande importance à l'existence d'un dialogue régulier et confiant avec les communautés riveraines de ses sites. Rhodia développe pour cela une politique de dialogue tenant compte du contexte légal et réglementaire ainsi que des pratiques locales en la matière.
- Rhodia marque sa disponibilité pour développer en tant que de besoin un dialogue constructif et responsable avec les organisations non gouvernementales actives dans son secteur d'activité.

9. DROIT D'INTERPELLATION

- Tout salarié est le gardien du respect du droit, des engagements et règles de comportement du groupe. Il dispose de la possibilité d'alerter sa hiérarchie sur d'éventuels manquements en la matière. Il peut aussi saisir, le représentant local de la fonction Ressources Humaines ou de la fonction juridique. Rhodia s'engage à mettre en place un dispositif spécifique permettant au salarié de se faire entendre en cas de dysfonctionnement des voies habituelles de dialogue.

IV – INDICATEURS DE SUIVI

Rhodia et l'ICEM, assureront le suivi annuel de cet accord sur la base des indicateurs reportés par le groupe pour les engagements prévus par l'accord.

Santé, sécurité, environnement

- Taux de site audités en matière d'hygiène, sécurité et environnement depuis moins de trois ans selon le référentiel du groupe
- **TF1** : taux de fréquence des accidents du travail aboutissant à un arrêt de travail, mesuré en nombre d'accidents survenus par million d'heures de travail.
TF2 : taux de fréquence des accidents du travail aboutissant ou non à un arrêt de travail mesuré par million d'heures de travail

- Impact sur l'environnement et les ressources naturelles :
 - l'eau
 - l'air
 - la consommation d'énergie
 - le traitement des déchets

Salariés et dialogue social

- Mobilité : nombre de poste pourvus par des candidats internes
- Formation professionnelle
- Structures de dialogue existantes

Rhodia et l'ICEM mèneront en commun une réflexion pour optimiser les indicateurs sociaux actuellement reportés et repérer les besoins nouveaux en la matière.

V – MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD

Cet accord applicable internationalement à l'ensemble des activités de Rhodia renforce et prolonge les pratiques sociales du groupe et n'a pas vocation à se substituer ou interférer dans les démarches de dialogue ou de négociation menées au plan local.

Rhodia et l'ICEM conviennent d'une disponibilité respective permanente pour s'informer mutuellement des éventuelles difficultés rencontrées et pour leur apporter la meilleure solution.

Rhodia et l'ICEM considèrent conjointement que la résolution des problèmes gagne à être réalisée au plus près de l'endroit où ils se posent.

Cependant, Rhodia et l'ICEM, conviennent qu'en cas de difficulté persistante ou de manquement concernant l'application de cet accord, appel pourra être fait à la direction générale du groupe.

Rhodia s'engage à communiquer cet accord à son management et à informer les salariés de son existence et des engagements qu'il prévoit. Cet accord sera pour cela traduit dans les langues des différents pays concernés et sera consultable sur le site internet du groupe à la rubrique développement durable.

VI -BILAN DE L'ACCORD

Rhodia et l'ICEM procèdent chaque année à un bilan de l'application de cet accord.

Rhodia réalisera un document bilan annuel de l'application de cet accord sur la base des indicateurs retenus

Les éventuelles difficultés rencontrées dans l'application de l'accord feront l'objet d'un rapport les décrivant ainsi que les solutions qui leur auront été apportées. Ce rapport sera établis conjointement par le management et les représentants des salariés du site concerné et sera intégré au document bilan.

Le document bilan sera adressé à l'ICEM suffisamment de temps avant la date de la réunion de bilan annuel.

Les frais d'organisation (déplacements, hébergement, traduction, ...) sont à la charge du Groupe.

Rhodia et l'ICEM sont seuls compétents pour toutes les questions soulevées par l'application de l'accord.

VII – VALIDITE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée initiale de trois ans.

A tout moment l'accord pourra être révisé par voie d'avenant, en vue de l'adapter.

Dans l'année précédant la date d'échéance de l'accord, et au plus tard 3 mois avant celle-ci, les parties signataires se réuniront afin d'effectuer ensemble un bilan global de l'application de l'accord, en vue de son renouvellement éventuel.

Chaque partie signataire pourra dénoncer sa signature au présent accord, avec un délai de prévenance de six mois.

Le présent accord sera traduit dans chacune des langues où Rhodia est présent. Seule la version rédigée en français fait foi entre les parties signataires.

Le Directeur Général, Jean-Pierre Clamadieu

Et

L'ICEM, représentée par Fred Higgs, Secrétaire Général

Le 1^{er} février 2005

