



**Accord mondial
de Responsabilité Sociale entre Rhodia et l'ICEM
Version renégociée du 25 Mars 2008**

ACCORD SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DU GROUPE RHODIA,

Entre :

Le Groupe Rhodia, représenté par son Président 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 Manfred Warda.

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.

La démarche « Rhodia Way », dont cet accord est partie intégrante, sert ce modèle de développement qui allie la performance opérationnelle et la qualité comportementale pour une responsabilité toujours plus grande vis-à-vis de l'ensemble des 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 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 sur la base des dispositions énoncées dans cet accord.

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 et 135**

Dans le cadre des droits fondamentaux sur la liberté syndicale, le droit syndical est celui d'engager des négociations collectives, les salariés ont le droit d'être représentés par des délégués librement élus, de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier.

Conventions 29 and 105

Engagement à ne pas recourir au travail forcé ou obligatoire.

- **Convention 138 et 182**

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.
- Rhodia s'engage à prendre en compte les principes du « Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/Sida et le monde du travail » pour mener en lien avec l'ICEM une action d'information des salariés et de leurs représentants sur cette épidémie.
- Rhodia s'engage à créer avec l'ICEM une instance de dialogue consacrée aux questions de sécurité pour suivre l'action et les résultats du Groupe en ces domaines ainsi que la bonne application des dispositions correspondantes de cet accord.

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. Rhodia accorde une attention particulière à ses collaborateurs ayant des responsabilités familiales et se réfère en la matière aux dispositions de la Convention 156 de l'OIT comme affirmé au chapitre II - Article 1 1.1 de cet accord.

- 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, ainsi que les droits humains fondamentaux tels que les expriment les conventions et normes internationales et contribuent ainsi au respect par Rhodia des dispositions de cet accord. Rhodia les encouragera en ce sens et les fera bénéficier en tant que de besoin de son expertise en ces domaines.
- 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

En ce sens, Rhodia, communiquera aux représentants du personnel, 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 respecte le droit de ses salariés de s'organiser collectivement et conserve une stricte neutralité au regard de leurs choix en la matière.
- Rhodia s'engage à ne pratiquer aucune discrimination pour fait d'engagement syndical tant lors des processus de recrutement que dans le cadre de la gestion des carrières des salariés.
- 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 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.

Rhodia Way

La démarche Rhodia Way vise à un progrès continu en matière de responsabilité sociale et environnementale dans le cadre d'un dialogue renforcé avec les salariés et leurs représentants.

Le référentiel Rhodia Way permet une évaluation annuelle des pratiques et des objectifs de progrès des entités du groupe vis-à-vis de six parties prenantes : les clients, les fournisseurs, les employés, les investisseurs, les communautés et l'environnement.

Le référentiel doit permettre aux entités de se situer sur leur niveau actuel de mise en œuvre de ces pratiques puis de définir des objectifs et les plans d'amélioration associés, dans une démarche de progrès continu.

21 engagements ont été définis pour l'ensemble des parties prenantes et 44 pratiques clés permettant de satisfaire ces engagements sont classées selon quatre stades de maîtrise :

1. Lancement

L'entité est essentiellement réactive face aux attentes des parties prenantes. Un état des lieux a été réalisé.

2. Déploiement

L'entité met en œuvre une démarche de progrès structurée, en interne et auprès des parties prenantes, des méthodes sont utilisées pour établir les priorités, des moyens sont déployés, les managers sont mobilisés dans les plans d'action.

3. Maturité

L'entité a engagé des plans d'actions avec succès. Leur mise en œuvre est effectuées et contrôlée sur tout le périmètre, avec des premiers retours d'expérience, les salariés sont mobilisés dans le déploiement.

4. Performance

L'entité est proche des benchmarks de la profession... La démarche d'amélioration est pérenne, les résultats sont en amélioration durable. L'entité est reconnue pour son exemplarité, l'ensemble des parties prenantes adhère à la démarche.

Les engagements :

1. Clients

- 1.1 Traduire nos engagements RSE dans nos relations avec nos clients
- 1.2 Innover en intégrant la RSE
- 1.3 Maîtriser les risques liés aux produits.

2. Collaborateurs

- 2.1 Garantir la santé et la sécurité des collaborateurs
- 2.2 Garantir les droits sociaux des collaborateurs
- 2.3 Assurer un dialogue social de qualité
- 2.4 Développer l'employabilité
- 2.5 Mobiliser les collaborateurs.

3. Environnement

- 3.1 Promouvoir la gestion environnementale
- 3.2 Préserver les ressources naturelles
- 3.3 Limiter les impacts sur l'environnement, préserver la biodiversité

4. Investisseurs

- 4.1 Générer de la valeur de façon responsable
- 4.2 Assurer une gestion des risques
- 4.3 Assurer la diffusion et le respect des bonnes pratiques de gestion de gouvernance
- 4.4 Communiquer de manière transparente

5. Fournisseurs

- 5.1 Définir les pré requis et les intégrer dans le processus de sélection des fournisseurs
- 5.2 Evaluer la performance des acheteurs en terme de RSE
- 5.3 Gérer et évaluer les fournisseurs, optimiser les relations.

6. Communautés

6.1 Assurer l'intégration des entités au sein de leurs territoires (région, pays)

6.2 Maîtriser les risques liés à la présence des entités sur leurs territoires

6.3 Maîtriser les risques de la chaîne logistique, prévenir les accidents.

Les profils de responsabilité ainsi tracés font partie des indicateurs de suivi de cet accord et l'ICEM sera associée au bilan annuel de mise en œuvre de la démarche Rhodia Way.

Rhodia et l'ICEM considèrent que la démarche Rhodia Way participe de façon très importante à la dynamique de cet accord et sont convenus d'unir leurs efforts pour en assurer le plein succès.

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 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 retenues en accord avec l'ICEM et sera consultable sur le site internet du groupe à la rubrique développement durable.

Une attention particulière sera accordée dans ce cadre aux nouveaux embauchés qui se verront remettre cet accord.

Rhodia et l'ICEM coopéreront pour assurer la meilleure diffusion et compréhension de cet accord par les représentants des salariés des sites. Rhodia facilitera dans ce cadre la participation de ces délégués aux réunions que l'ICEM pourrait organiser localement pour contribuer à développer le dialogue social auquel appelle cet accord.

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.

VI – SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD

Rhodia et l'ICEM assurent en continu le suivi de la bonne application de l'accord et réaliseront chaque année dans ce cadre une mission d'évaluation dans un pays ou une zone définis conjointement.

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. Dans le cas où ces difficultés seraient constatées au niveau local, ce rapport sera établi 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 conviennent de dresser un bilan d'ensemble avant l'arrivée à échéance de l'accord pour en préparer la reconduction éventuelle. Réalisé dans la dernière période de validité de l'accord, ce bilan pourra être confié à un expert externe choisi conjointement et son coût pris en charge par Rhodia.

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 reconduit pour une durée 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, selon une liste définie conjointement avec l'ICEM, dans les langues des pays où se trouvent des sites de production de Rhodia. Seule la version rédigée en français fait foi entre les parties signataires.

Le Président Directeur Général, Jean-Pierre Clamadieu

Et

L'ICEM, représentée par Manfred Warda, Secrétaire Général

La Défense, le 25 Mars s 2008
Version renégociée

