

## ACCORD SUR LES PRINCIPES DE RESPONSABILITE APPLICABLES DANS LE GROUPE VALLOUREC

La Direction Générale du Groupe Vallourec a engagé une concertation avec les partenaires sociaux internationaux de V&M Tubes qui a permis d'établir la « déclaration du Président du Directoire à propos des principes de responsabilité applicables dans le Groupe Vallourec ».

Cette déclaration jointe en annexe 1, complétée en annexe 2 des précisions établies conjointement, a recueilli l'approbation du Comité Européen lors de sa réunion plénière du 9 avril 2008.

Pour les Membres du Comité Européen

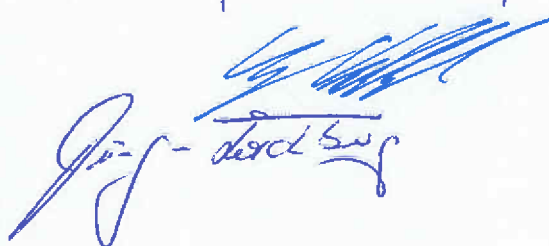
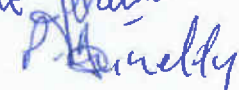
A. KASSEN



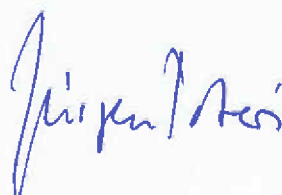
C. DELCHAMBRE



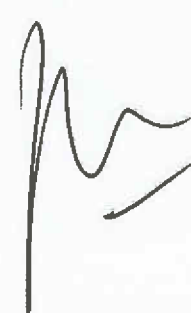
P. Donnelly -



Pour la FIOM



Pour la Direction



## ANNEXE 1

Ø Ø

### PRINCIPES DE RESPONSABILITE

### APPLICABLES DANS LE GROUPE VALLOUREC

AK  
/ P.  
DC  
P.D

// Lh

## PRINCIPES DE RESPONSABILITE APPLICABLES DANS LE GROUPE VALLOUREC

Le Groupe Vallourec met en œuvre une politique de développement durable dont les principes ont fait l'objet d'une déclaration générale, publiée en février 2004, suivant les axes : humain, financier et environnemental.

La réflexion a été poursuivie depuis, dans le cadre du dialogue avec les partenaires sociaux internationaux, pour approfondir les thèmes liés à la responsabilité sociale de l'entreprise.

A la suite de cette réflexion, Vallourec, leader mondial sur le marché des tubes sans soudure, précise les principes de responsabilité sociale énoncés ci dessous et considère que leur respect est un facteur de succès à long terme pour l'entreprise et les hommes et femmes qui la composent.

**1. Vallourec applique -partout où le Groupe est implanté- les conventions internationales et les lois nationales et respecte les cultures nationales et les usages locaux.**

**2. En sa qualité d'entreprise à dimension internationale, Vallourec veille en particulier au respect des droits de l'homme et des principes universels fondamentaux qui protègent la dignité, le respect et la liberté des salariés.**

En particulier Vallourec condamne fermement :

- toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- le travail des enfants dont l'âge est inférieur à celui auquel cesse la scolarité obligatoire dans le pays concerné, ou au minimum à 15 ans
- toute différence de traitement entre des individus fondée sur des critères autres que leurs compétences et leurs aptitudes
- tout acte de violence physique ou mentale, ou la menace de tels actes

Vallourec s'interdit évidemment tout recours à ces pratiques dans toutes ses implantations. De plus, Vallourec exige de ses fournisseurs et sous-traitants le respect de ces droits fondamentaux et intègre ce critère dans ses évaluations.

AK  
DC  
P.D

b h

### **3. Vallourec fonde son développement sur :**

- un personnel permanent stable dont l'effectif est adapté au niveau pérenne de l'activité. Par l'emploi de moyens appropriés de gestion de la sous-activité (utilisation des compteurs, prêts de personnel entre unités du Groupe, chômage partiel) le Groupe vise à éviter tout licenciement collectif lors de variations conjoncturelles.

Cette gestion permet de limiter à des cas de modifications structurelles le recours à des licenciements collectifs

- l'encouragement à l'évolution des salariés grâce à l'accès qui leur est donné à la formation
- un environnement de travail sûr et sain assurant l'intégrité physique et mentale, la santé et la sécurité du personnel étant des priorités permanentes absolues
- Le temps de travail sera organisé en respectant les limitations définies par les lois et règlements locaux.

A défaut de telles limitations, les horaires et le nombre d'heures supplémentaires feront l'objet d'une réglementation interne à l'entreprise, dans le but de préserver la santé des salariés.

- la participation active des salariés à une démarche de progrès continu dans tous secteurs et toutes les fonctions de l'entreprise.
- une politique de rémunération équitable et motivante qui fait participer les salariés aux résultats de l'entreprise.

### **4. Vallourec reconnaît explicitement à tous ses salariés le droit de s'associer et de prendre part à des négociations collectives.**

**5. Vallourec établit avec ses salariés, quel que soit leur niveau hiérarchique, une relation confiante et positive fondée sur des engagements réciproques de longue durée et cherche à organiser des débats ouverts et constructifs qui encourageront l'expression d'opinions diverses et l'émergence de solutions nouvelles dans un cadre d'écoute et de respect mutuel.**

Ces principes de responsabilité sont applicables à toutes les sociétés dans lesquelles Vallourec détient une participation majoritaire.

AK  
JC  
P.D

h h

## ANNEXE 2

β α

PRECISIONS SUR

LES PRINCIPES DE RESPONSABILITE

AK

~~DC~~  
P-D

~~h~~ h

## DEVELOPPEMENTS SUR LES PRINCIPES DE RESPONSABILITE

### Conventions internationales

Les signataires précisent que parmi les conventions internationales évoquées au paragraphe 1 figurent, bien sûr, les textes de l'OIT ratifiés par la France et l'Allemagne, à savoir les conventions suivantes :

- C29 convention sur le travail forcé, 1930
- C87 convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- C98 convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- C100 convention sur l'égalité de rémunération, 1951
- C105 convention sur l'abolition du travail forcé, 1957
- C111 convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- C138 convention sur l'âge minimum, 1973
- C182 convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999

### Critères de discrimination

Les signataires précisent à propos du paragraphe 2, que, en matière de critères de discrimination prohibés, on note en particulier : la race, la couleur de peau, les opinions politiques, la religion, le sexe, les orientations sexuelles.

### Droit de plainte

Tout salarié a le droit de faire connaître les manquements à ces principes dont il s'estimerait victime, auprès de la représentation locale du personnel ou, à défaut, auprès de la DRH locale.

Dans tous les cas, la plainte reçue sera portée à la connaissance de la Direction locale et de la DRH du Groupe.

### Suivi de l'application

La Direction Générale rendra compte tous les ans au Comité de Groupe Européen des plaintes reçues dans l'année et des suites qui leur ont été données, ainsi que des anomalies relevées par des auditeurs sur ces sujets.

### Publication

Cette déclaration sera portée à la connaissance des salariés dans chaque établissement du Groupe sous la forme la plus appropriée, dans la langue locale.

AK DC P.D.  
/

h h