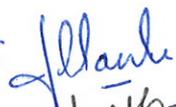
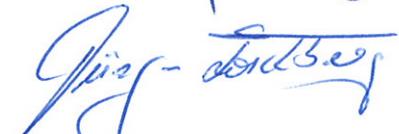


**ACCORD SUR LES PRINCIPES DE RESPONSABILITE
APPLICABLES DANS LE GROUPE VALLOUREC**

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

C. DELCHAMBRE 
A. KASSEN 
P. Donnelly 



Pour la FIOM



Pour la Direction





ANNEXE 1

8 2

PRINCIPES DE RESPONSABILITE

APPLICABLES DANS LE GROUPE VALLOUREC

DC
A.A. P.D.



h

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.

dc
AK P.D
/

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.

DC
AK P.D
/

h
/

ANNEXE 2

β α

PRECISIONS SUR

LES PRINCIPES DE RESPONSABILITE

DC AK P.D
/

bh

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.

DC
A.K P.D
/

/

FIOM
c/o Jürgen Peters
54 bis route des Acacias
Case Postale 1516
CH-1227 GENEVA
Switzerland

Boulogne, le 11 septembre 2007

Concerne : accord sur les principes de responsabilité applicables dans le Groupe Vallourec

Messieurs,

A la suite de votre courrier du 2 avril qui nous était parvenu tardivement, nous avons examiné avec les membres du bureau de notre Comité Européen lors de notre dernière rencontre les remarques que vous y formulez et vous trouverez ci-dessous les réponses que nous leur apportons.

En ce qui concerne le 1^{er} point, le texte de notre accord stipule que « Vallourec applique les conventions internationales (l'annexe 2 précise les textes de l'OIT concernés) et les lois nationales et respecte les cultures nationales et les usages locaux », et que « Vallourec veille en particulier au respect des droits de l'homme ». Le « et » que nous soulignons signifie bien que c'est le champ le plus large qu'il faut considérer. S'il en était autrement, il aurait été écrit « ou ». Notre texte correspond bien à votre souci de ne pas se limiter seulement à des usages locaux éventuellement plus restrictifs.

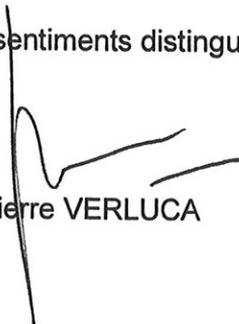
En ce qui concerne le 2^{ème} point, l'information prévue à l'annexe 2 pour le Comité Européen vaut évidemment pour la FIOM puisque la FEM est représentée au Comité Européen, son représentant ayant d'ailleurs participé à toute la négociation du texte objet de votre courrier.

Pour la correction syntaxique du texte allemand, nos partenaires allemands pensent que votre remarque porte probablement sur une version intermédiaire du texte. Je me permets donc de vous adresser ci-joint le texte définitif signé avec les membres du Comité Européen, qui ne leur paraît pas entaché de fautes.

Nous espérons vivement, en accord total avec les membres du bureau du Comité Européen, que le texte de ce courrier correspond à votre attente et vous permettra de signer le texte définitif tel que nous vous l'adressons.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments distingués.

DC
AK
P.D
K.


Pierre VERLUCA





**IMF IMB FIOM
FITIM FISM**

INTERNATIONAL METALWORKERS' FEDERATION
INTERNATIONALER METALLGEWERKSCHAFTSBUND
FEDERATION INTERNATIONALE DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE
INTERNATIONELLA METALLFEDERATIONEN
FEDERACION INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS METALURGICAS
FEDERAZIONE INTERNAZIONALE DEI SINDACATI METALMECCANICI

54 bis, route des Acacias
Case postale 1516
CH-1227 Geneva
Switzerland

Telephone: ++ 41 22 308 50 50
Telefax: ++ 41 22 308 50 55
E-mail: info@imfmetal.org
Website: <http://www.imfmetal.org>

President: Jürgen Peters
General Secretary: Marcello Malentacchi

Président du Directoire Vallourec S.A.
Monsieur Pierre Verluca
130, rue de Silly
F – 92103 Boulogne

mm/jp:mh

Le 6 mars 2008

Accord-cadre international de Vallourec

Cher Monsieur,

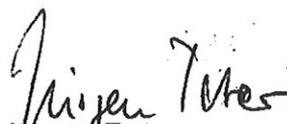
Nous nous référons à notre échange de courrier de l'année dernière, dans lequel nous vous sollicitons des précisions sur deux points du règlement concernant les responsabilités prévues par l'accord avec le groupe Vallourec.

Vous aviez considéré qu'il n'était pas nécessaire d'apporter les modifications que nous souhaitons au texte, notamment l'ajout de "side letters", puisque Vallourec reconnaît les normes internationales du travail et qu'il n'y a pas d'équivoque possible. Vous estimiez que cela s'appliquait également au texte en question.

Afin de mener ce processus à bien et puisqu'il nécessite aussi la signature de la Fiom, nous vous proposons de joindre notre échange de lettres à l'accord sous forme d'annexe.

Nous espérons ainsi avoir trouver une solution qui conviendrait à toutes les parties et vous remercions à nouveau pour votre engagement dans ce domaine.

Dans l'attente de votre réponse positive, nous vous prions, cher Monsieur, d'agréer nos salutations distinguées.


Jürgen Peters
Président de la Fiom


Marcello Malentacchi
Secrétaire général de la Fiom

DC
AK P.D
/

h
h