



RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2004

La démarche Responsable de Rhodia



Éditorial 01

Activité et principaux
impacts et responsabilités 02

Notre approche
du Développement Durable 04

Nos responsabilités à l'égard :

- :: des actionnaires 08
- :: des collaborateurs 10
- :: des clients 14
- :: des fournisseurs 18
- :: de l'environnement 20
- :: des communautés locales 24

Rapport PricewaterhouseCoopers 28

Glossaire 29



REPÈRES
Informations essentielles
à retenir.



AVEC RHODIA
Témoignages de nos relations
externes et internes.



INDICATEURS
Résultats 2004.

SOMMAIRE

5 281 M€
CA 2004

19 %
DU CA RÉALISÉ AVEC
DES PRODUITS DE MOINS
DE 5 ANS

**Avant charges de restructuration.*

20 600
COLLABORATEURS

90 sites
INDUSTRIELS DANS
LE MONDE

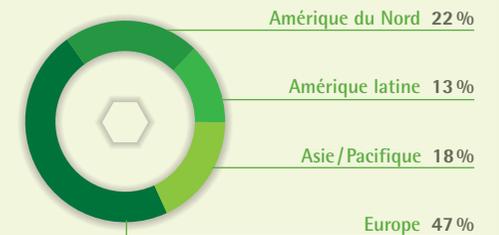
445 M€*
EBE (EXCÉDENT BRUT D'EXPLOITATION)

4 %
DU CA DÉDIÉ À LA SÉCURITÉ
ET À L'ENVIRONNEMENT

REPÈRES



Répartition du CA par zone géographique





La voie du Développement Durable est exigeante mais elle est celle qui nous conduira vers le succès.

Yves René Nanot, *Président du Conseil d'Administration*

Le Développement Durable devient le cadre de référence de la refondation de Rhodia et un élément essentiel de l'identité du Groupe.

Jean-Pierre Clamadieu, *Directeur Général*



ÉDITORIAL

2004 aura vu Rhodia réaliser d'importants progrès dans la voie de son redressement et dans celle du Développement Durable.

L'amélioration des performances constatée au cours de cette année valide les choix réalisés et nous encourage à poursuivre ces efforts pour que Rhodia atteigne en 2006 un niveau de profitabilité opérationnelle en ligne avec celle de ses principaux concurrents. La réalisation de nos objectifs en 2004, comme étape d'un retour à la profitabilité en 2006, constitue la meilleure expression de la responsabilité que nous devons à nos parties prenantes et en particulier à nos salariés et actionnaires. Dans le même temps, le Groupe a su améliorer les standards de sécurité sur l'ensemble de ses sites et enregistre, en 2004, 41 accidents avec arrêt pour 47,2 millions d'heures travaillées. Ce taux de 0,9 classe Rhodia parmi les cinq premiers chimistes mondiaux en matière de sécurité du travail.

C'est bien l'engagement de l'ensemble des collaborateurs du Groupe qui a rendu possible ces résultats très encourageants. Atteints à un moment où le redressement de Rhodia sollicite fortement les équipes, ils n'en sont que plus remarquables.

Les métiers de la chimie sont au cœur des enjeux environnementaux et Rhodia prend toute sa part dans la démarche «Responsible Care» développée par la profession.

Nous poursuivons ainsi notre action pour réduire les impacts environnementaux de nos activités et nous respectons en particulier les engagements pris en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Nous sommes attentifs à définir des objectifs atteignables dans le cadre d'une approche pragmatique et transparente. Ce souci nous guide dans le dialogue avec

la Commission Européenne sur le programme REACH qui porte sur l'analyse et l'enregistrement des substances chimiques. Nos métiers appellent une réglementation à la mesure de leurs réalités et REACH peut y répondre. Mais pour cela, il faut que le projet en cours de discussion soit amendé afin de rendre ce programme réellement efficace et applicable.

L'accord mondial de responsabilité sociale et environnementale que nous venons de conclure avec l'ICEM, la fédération internationale des salariés du secteur, est une autre traduction de notre démarche responsable. Premier du genre dans la chimie, cet accord organise un cadre de dialogue permanent pour le respect des standards sociaux internationaux et d'un ensemble d'engagements propres à Rhodia.

En 2004 nous avons décidé de franchir une nouvelle étape afin d'intégrer plus étroitement le Développement

Durable aux processus managériaux du Groupe et d'impliquer plus largement les collaborateurs dans sa mise en œuvre.

Le Développement Durable devient le cadre de référence de la refondation de Rhodia et un véritable moteur de l'identité de notre Groupe.

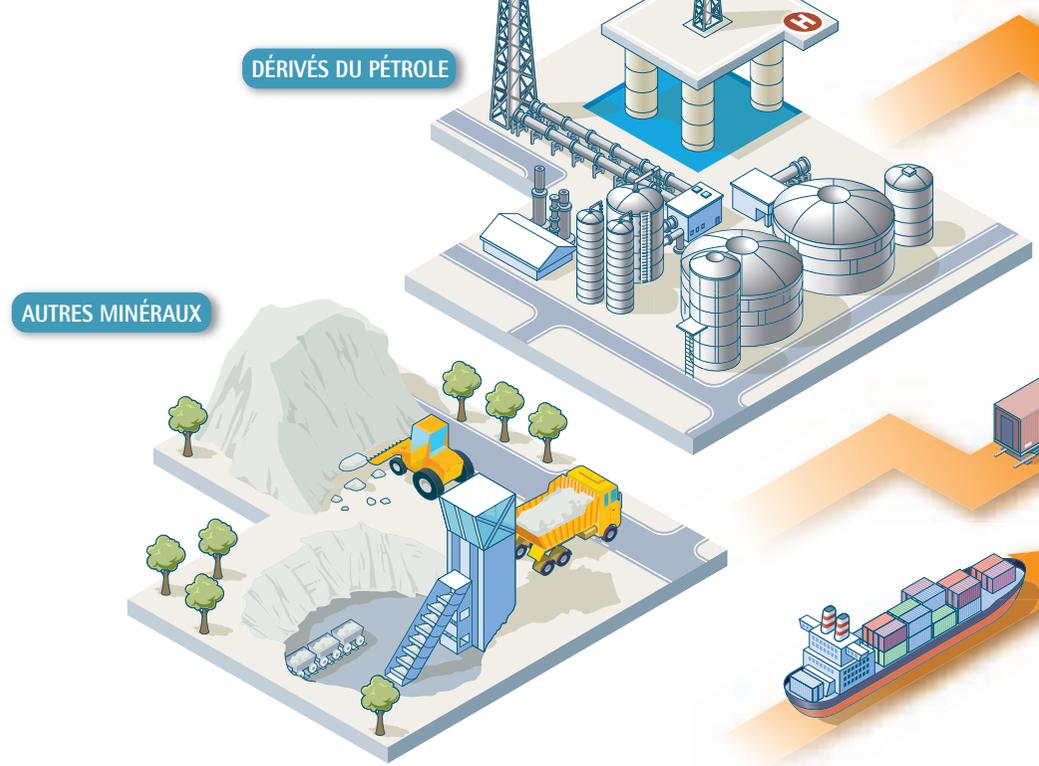
Ce choix traduit la conviction que notre performance globale est le résultat conjugué de nos succès techniques et commerciaux et d'un impératif de responsabilité sociale et environnementale.

La voie ainsi tracée est exigeante mais elle est celle qui nous conduira vers le succès.

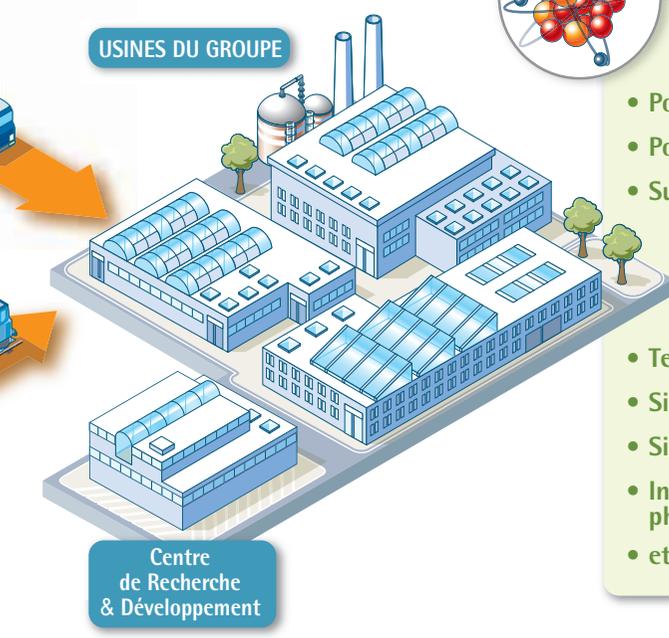
Yves René Nanot, *Président du Conseil d'Administration*
Jean-Pierre Clamadieu, *Directeur Général*

IMPACTS ET RESPONSABILITÉS

ACHATS



PRODUCTION



- PRODUITS**
- Polyamides
 - Polymères
 - Surfactants

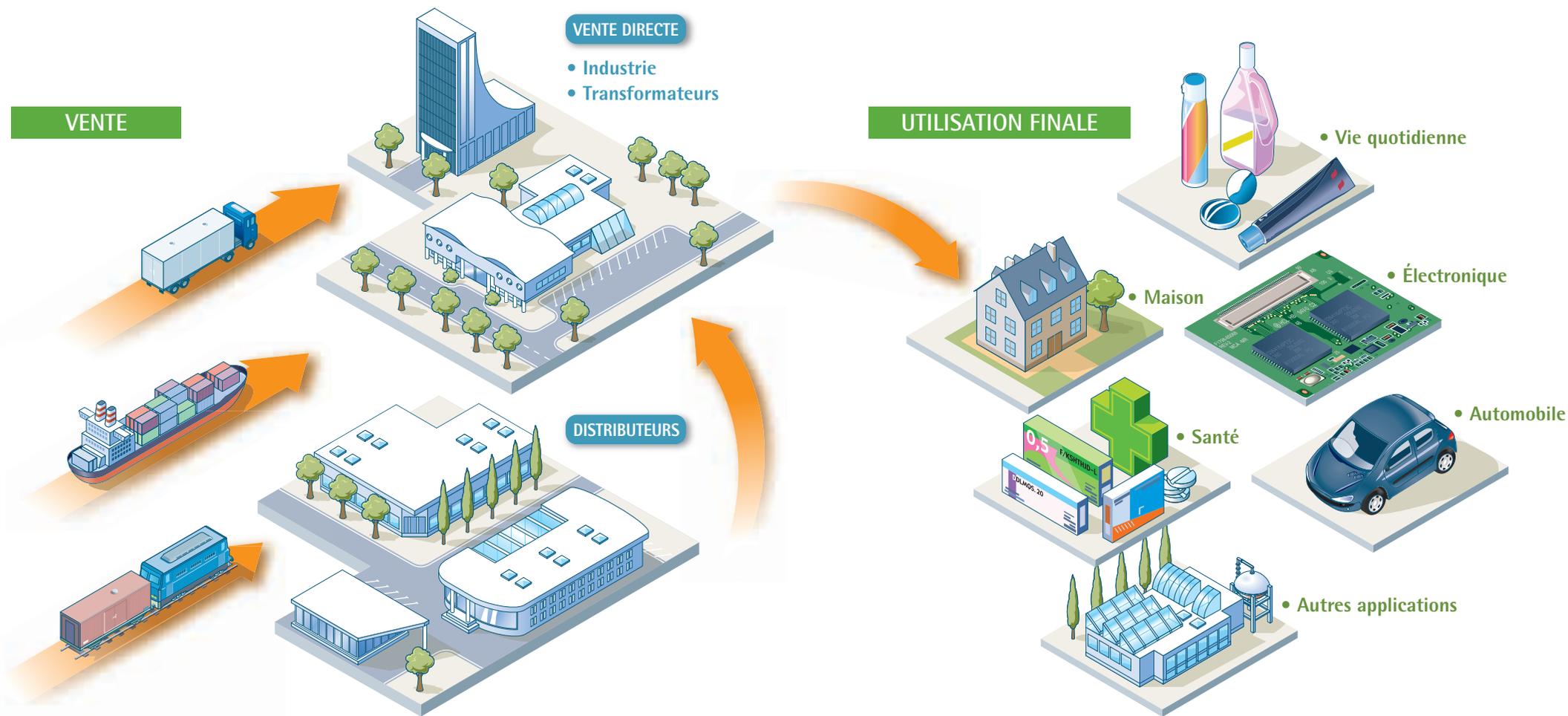
 - Terres rares
 - Silicones
 - Silices
 - Ingrédients pharmaceutiques
 - etc.

Nos impacts : Nos achats de matières premières pétrochimiques et minérales représentent 1,420 milliard d'euros. Le caractère non renouvelable de ces ressources et la pollution liée à leur production représentent une part significative de l'impact environnemental de nos activités. Nos achats les plus significatifs sont les dérivés du benzène (cyclohexane, cumène, phénol, caprolactam) qui représentent 650 000 tonnes et le butadiène à hauteur de 320 000 tonnes.

- Nos responsabilités :**
- :: Maîtriser l'approvisionnement et la qualité des matières premières utilisées.
 - :: Privilégier les fournisseurs engagés dans des politiques de Développement Durable prenant en compte la protection de l'environnement et le respect des droits sociaux fondamentaux.
 - :: Entretien des relations pérennes et équilibrées avec nos fournisseurs.

Nos impacts : Les impacts environnementaux de cette étape industrielle concernent principalement nos rejets dans l'air et dans l'eau, notre traitement des déchets de production et nos consommations d'eau et d'énergie. Les transports, assurés à 60 % par des camions, à 20 % par voie maritime et fluviale et 20 % par rail, contribuent à ces impacts au travers des émissions indirectes et des risques potentiels de pollution en cas « d'accident ». La maîtrise des risques industriels sur nos sites de production est une exigence première. Rhodia développe des standards mondiaux de production et de sécurité de ses procédés qui sont appliqués aussi bien dans les pays occidentaux que dans les pays en voie de développement.

- Nos responsabilités :**
- :: Maîtriser les risques industriels et environnementaux.
 - :: Assurer le respect des droits sociaux sur l'ensemble des sites du Groupe.
 - :: Veiller à la sécurité et santé des personnes travaillant sur nos sites.
 - :: Renforcer nos relations avec les acteurs locaux.
 - :: Minimiser l'impact lié au transport des matières premières et des produits.



Nos impacts :

Les produits Rhodia sont vendus pour l'essentiel à des clients tels que Procter et Gamble, PSA, Michelin, Nike... et à des distributeurs. Le suivi du cycle de vie des produits ainsi que la sécurité des produits à l'usage et au stockage chez les clients sont les principaux enjeux de cette étape. Rhodia contribue à travers des partenariats d'innovation (50 % des efforts de Recherche & Développement sont réalisés en partenariat avec nos clients) au développement de produits plus respectueux de l'environnement.

Nos responsabilités :

- :: Assurer l'information et la formation des clients à l'utilisation de produits sensibles.
- :: Participer au remplacement des produits toxiques et contribuer à une chimie responsable.
- :: Appliquer nos standards de qualité partout dans le monde.

Nos impacts :

Les produits de Rhodia sont utilisés dans de nombreux marchés : cosmétique, détergence, peintures, automobile, électronique, santé... Le principal impact environnemental de cette étape est lié à l'utilisation diversifiée de nos produits. Les enjeux sont liés à la qualité et la sécurité de nos produits qui sont testés seuls et en association avec les produits de nos clients. Les Fiches de Données Sécurité fournies avec nos produits permettent à nos clients de disposer d'une information technique détaillée.

Nos responsabilités :

- :: Garantir la qualité des produits et contribuer à la sécurité des consommateurs finaux.
- :: Favoriser des produits contribuant à la protection de la santé et de l'environnement.

NOTRE APPROCHE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Un Groupe responsable à l'égard de ses parties prenantes



La démarche Hygiène, Sécurité, Environnement : fondement de l'engagement historique du Groupe

Notre démarche de développement durable s'inscrit dans le prolongement de la politique du Groupe en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement, formalisée depuis plus de vingt ans. Sur ces sujets essentiels pour notre activité, Rhodia a mis en place des politiques, systèmes de management et outils de reporting ambitieux : ainsi, le Groupe dispose depuis 1997 de son propre système de management intégré qui va au-delà des normes ISO 18000 et constitue la référence actuelle dans ces domaines. Ce référentiel couvre les domaines liés à la sécurité, la santé, l'environnement, le transport et la gestion des produits. Sa mise en œuvre effective est validée par un reporting et des audits internes.

Évaluation des sites selon le Système Interne de Management Sécurité et Environnement



La majorité des sites se situe aux niveaux moyens 2 et 3 sur l'ensemble des 13 pratiques définies par le référentiel. L'engagement des Directions de sites par rapport à ces thématiques est évalué aux meilleurs niveaux (3 et 4). Le point à améliorer est l'identification des dangers et l'évaluation des risques, l'accent devant être mis sur une politique de prévention.

- NIVEAU 1 : lancement
- NIVEAU 2 : déploiement
- NIVEAU 3 : maturité
- NIVEAU 4 : excellence

INDICATEURS

Taux de sites audités depuis moins de 3 ans selon notre référentiel



Avec 83 % de ses sites audités depuis moins de 3 ans, Rhodia a fortement progressé dans la mise en œuvre de ce système de management.

D'une démarche «Hygiène, Sécurité, Environnement» vers une démarche Développement Durable

Pour renforcer sa démarche historique en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement, Rhodia a signé en 1998 «l'engagement de progrès de l'industrie chimique», initiative sectorielle internationalement connue sous le nom «Responsible Care». Initiée dès 2000 sur la base d'engagements et d'indicateurs de progrès, notre démarche de développement durable fait l'objet depuis 2002, d'une organisation spécifique, avec une Direction du Développement Durable rattachée à la Direction Générale du Groupe.

2004, franchir une nouvelle étape

À la fin de l'année 2004, le Groupe décide de franchir une étape supplémentaire dans son engagement, avec deux objectifs : intégrer le développement durable aux processus managériaux courants et impliquer plus largement le personnel dans la démarche. Défini comme l'un des moteurs de l'identité de Rhodia à l'occasion du programme de mobilisation interne «2006, se gagne dès maintenant», le développement durable est devenu l'un des axes stratégiques du Groupe.

Cette nouvelle étape se traduira par un renforcement de la politique de développement durable. Concrètement, la création et la mise en place progressive à partir de 2005 d'un référentiel permettra aux unités :

- :: d'auto-évaluer leurs pratiques et leurs performances ;
- :: d'identifier les points prioritaires de progrès et de mettre en place des actions correctives.

Des unités conduiront cette auto-évaluation en 2005 pour valider le référentiel qui sera ensuite généralisé en 2006. Un accent particulier est désormais mis sur les responsabilités du Groupe vis-à-vis de ses parties prenantes. Cette approche est guidée par la conviction que notre performance globale est le résultat conjugué de nos succès commerciaux et techniques et d'un impératif de responsabilité sociale et environnementale. L'architecture de notre rapport Développement Durable 2004 reflète cette approche par partie prenante qui structure désormais notre démarche. Certains indicateurs-clefs figurant dans le présent rapport ont en outre fait l'objet de travaux de vérification externes, signalés par le pictogramme ✓.



REPÈRES



Nos réalisations 2000-2004

Environnement

- :: Réduction de nos émissions dans l'air (SOx, NOx) : - 22 %
- :: Réduction de nos rejets dans l'eau :
 - eutrophisation : - 45 %
 - DCO (Demande Chimique en Oxygène) : - 19 %

Sécurité

Avec un taux de 0,9 accident du travail avec arrêt par million d'heures travaillées, Rhodia se situe parmi les cinq meilleurs chimistes mondiaux.

Dialogue social

Un accord de méthode a été signé en 2004 par les cinq organisations syndicales pour un dialogue renforcé sur la restructuration du Groupe et la conduite des effets sur l'emploi en France.

REPÈRES



Nos responsabilités à l'égard de nos parties prenantes

Actionnaires

Améliorer la performance du Groupe, stabiliser l'actionnariat et assurer la bonne gouvernance de l'entreprise.

Clients

Améliorer la performance de nos partenaires pour partager la valeur.

Collaborateurs

Assurer la santé et la sécurité des personnes, développer les compétences et l'employabilité de nos collaborateurs.

Fournisseurs

Acheter des matières premières et des services de qualité aux meilleures conditions du marché, renforcer nos relations avec nos fournisseurs et développer des partenariats.

Environnement

Réduire l'impact de nos activités.

Communautés locales

Améliorer l'intégration de nos sites dans leur environnement et développer des relations de confiance avec les communautés locales.

Des engagements externes traduisant l'ambition de Rhodia

Les engagements pris par Rhodia avec des partenaires externes ont pour ambition de renforcer et d'orienter les objectifs de progrès du Groupe. Ces engagements volontaires vont au-delà de simples déclarations d'intention et s'accompagnent d'obligations de reporting audités.

Signature du Pacte Mondial des Nations-Unies

Rhodia a signé le Pacte Mondial des Nations-Unies en 2003. Ce code de conduite engage le Groupe à en respecter les 10 principes fondamentaux portant sur :

- :: Respect des droits de l'homme.
- :: Liberté du travail, non-discrimination, abolition du travail des enfants.
- :: Respect et protection de l'environnement, principe de précaution.
- :: Lutte contre la corruption.

L'accord mondial de responsabilité sociale et environnementale conclu avec l'ICEM (fédération internationale des syndicats de travailleurs de la Chimie, de l'Energie, des Mines et des Industries diverses)

Cet accord reflète la culture de dialogue de Rhodia avec les représentants des salariés ainsi que la volonté du Groupe de confirmer, avec la fédération syndicale internationale du secteur chimique, ses engagements en matière de développement durable. Conclu pour une période de trois ans, cet accord est le premier de cette nature signé par l'ICEM avec une entreprise chimique dans le monde. Le bilan annuel que Rhodia et l'ICEM réaliseront conjointement contribuera à une application de l'accord dans un esprit de progrès continu.



CORNIS VAN DER LUGT, Responsable Global Compact au PNUE

En quoi une entreprise membre du Global Compact s'engage-t-elle à intégrer le développement durable dans sa stratégie ?

Le Global Compact est une initiative volontaire qui suppose, dès le début du processus, l'implication du management au plus haut niveau. L'entreprise s'engage ensuite à tous les niveaux hiérarchiques et géographiques. Cela implique d'être en conformité avec les standards minimum internationaux partout, en particulier dans les pays où les réglementations locales ne sont pas suffisantes.

Que pensez-vous de l'engagement de Rhodia sur les principes du Global Compact ?

L'accent est mis sur la prévention des risques en matière de santé, sécurité et environnement : dans ce domaine, l'engagement de Rhodia est impressionnant. Ce qui serait remarquable serait d'intégrer vraiment le développement durable à la stratégie et d'évoluer vers un modèle plus pro-actif, ne reposant pas uniquement sur la prévention des risques mais fondé sur l'innovation et la création de valeurs durables.

Quels sont les principaux défis des entreprises de la chimie pour appliquer les principes environnementaux du Global Compact ?

La responsabilité et la réduction des impacts tout au long du cycle de vie des produits sont des enjeux majeurs. Pour cela, l'investissement en R&D est essentiel, d'autant plus que les entreprises qui connaissent des difficultés économiques ont tendance à réduire ce type d'investissements.

AVEC RHODIA



REPÈRES



Les engagements de l'accord entre l'ICEM et Rhodia

- :: Respect des droits sociaux fondamentaux et des normes universelles
- :: Santé et sécurité
- :: Mobilité et employabilité
- :: Protection sociale
- :: Relations fournisseurs et sous-traitants
- :: Maîtrise des risques et respect de l'environnement
- :: Dialogue social
- :: Dialogue civil



Les grands enjeux Développement Durable et leur couverture par les politiques et engagements du Groupe

Nos ENJEUX ÉCONOMIQUES	Nos POLITIQUES	Nos ENJEUX SOCIAUX	Nos POLITIQUES	Nos ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	Nos POLITIQUES
Partenariats innovants avec les clients	Gestion de projet innovation	Respect des droits de l'homme au travail	Accord avec l'ICEM Global Compact	Réduction de la contribution au changement climatique	Politique environnement
Relations équilibrées avec les fournisseurs	Charte fournisseur	Développement des compétences et accès à la formation	Gestion prévisionnelle de l'emploi Accord GAMEC (France) Plan de progression et succession Bourse de l'emploi	Réduction des consommations d'eau Réduction des émissions dans l'air, eau...	Politique environnement
Ajuster les coûts de structures à la réalité de l'entreprise	—	Salaires et avantages sociaux	Politique salariale	Réduction des déchets de production	Politique environnement
Prévenir les ententes et la corruption	Politique de comportement	Mener les restructurations de façon responsable	Accord de méthode (France)	Prévention des pollutions des sols et passif environnemental	Politique environnement
Valeur ajoutée sociale et environnementale des produits	Politique «Productstewardship»	Santé et sécurité des employés	Politique santé et sécurité au travail	Sécurité du transport	Politique transport
Affaires publiques et relations avec les autorités	—	Diversité et non-discrimination	Signature de la charte de la diversité (France)	Gestion responsable des produits	Politique «Productstewardship»
				Impact environnemental des fournisseurs et de la logistique	«Supplier Management Programm»

Le tableau ci-dessus présente de manière simplifiée la façon dont les politiques actuelles du Groupe ainsi que les engagements externes signés par Rhodia couvrent ou non les principaux enjeux liés au développement durable que nous avons identifiés pour nos activités.



FRED HIGGS, Secrétaire Général, ICEM

Quelles sont les raisons qui ont conduit l'ICEM à conclure des accords de responsabilité sociale avec des entreprises multinationales ?

Les accords conclus visent à combler les écarts qui existent entre les différentes législations nationales en matière de droits humains. En effet, si les législations nationales étaient suffisantes, ces accords n'auraient pas lieu d'être. Nous souhaitons nous mettre d'accord avec les entreprises sur un ensemble de normes et de principes qui seront appliqués dans leurs filiales du monde entier, quelles que soient les exigences des réglementations nationales à cet égard. Rhodia est la première entreprise de l'industrie chimique avec laquelle nous avons signé ce type d'accord.

Quels sont les systèmes permettant de veiller à la mise en œuvre des principes de l'accord ?

D'abord, nous attendons de Rhodia une démarche pro-active pour faire connaître et comprendre l'accord à tous les niveaux dans l'entreprise. Et, bien sûr, nous souhaitons que Rhodia rende des comptes annuellement sur la connaissance par ses employés du contenu de l'accord, comme sur sa mise en œuvre effective. Chaque problème rencontré sera décrit et ces informations seront croisées avec celles fournies par les syndicats présents dans les filiales locales de l'entreprise. Les éventuels désaccords seront ensuite discutés et nous rechercherons ensemble des solutions.

AVEC RHODIA



NOS RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DES ACTIONNAIRES



Assurer la performance de l'entreprise et sa pérennité

Maîtriser les risques et leur impact financier

Développer une communication proactive et transparente

Restaurer la profitabilité

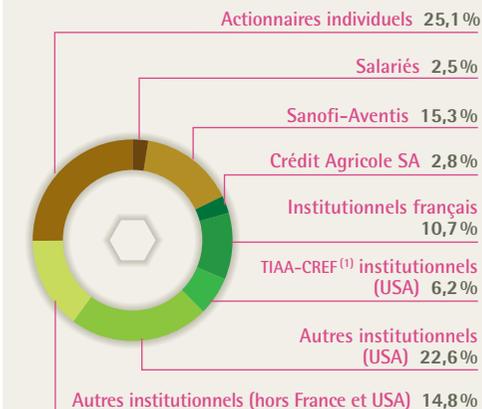
Les résultats 2004 sont les premiers fruits du plan de redressement engagé à la fin 2003 : refinancement du Groupe, cessions d'activités non stratégiques, simplification de l'organisation et diminution des coûts de structure. La performance opérationnelle s'est améliorée et l'endettement a été réduit. Le Groupe s'est donné pour objectif d'atteindre en 2006 un niveau de compétitivité en ligne avec celui de ses grands confrères européens.

Une communication proactive et transparente

Outre le rapport annuel du Groupe et l'Assemblée Générale annuelle, Rhodia met à la disposition de tous différents outils parmi lesquels l'«Espace Actionnaires» sur le site Internet du Groupe, le numéro vert, la Lettre aux Actionnaires et le Guide de l'Actionnaire qui présentent des informations pratiques sur la vie du titre et les droits de l'actionnaire.

La création d'un Club de l'Actionnaire composé de plus de 4 500 adhérents puis du Comité Consultatif permet de mieux connaître les attentes des actionnaires individuels et leurs suggestions susceptibles de contribuer au développement du Groupe. En 2004, les principales attentes exprimées par nos actionnaires ont porté sur le suivi du plan de redressement et la présentation des activités stratégiques du Groupe. Rhodia a d'ores et déjà prévu en 2005 de sensibiliser ses actionnaires à l'intérêt stratégique de sa démarche de développement durable à travers sa Lettre aux actionnaires, son site Internet et les réunions organisées à Paris et en région.

Structure du capital au 31/12/04 (en % du capital)



(1) Teachers Insurance and Annuity Association of America College Retirements Equities Fund. Sources : Euroclear France au 31 décembre 2004. Étude Ilios décembre 2004

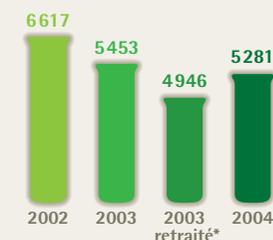
Notre performance en matière de gouvernance d'entreprise

	STANDARDS DE BONNE GOUVERNANCE	RHODIA AU 31 DÉCEMBRE 2004			
INDÉPENDANCE	ADMINISTRATEURS ENTRE EUX ET VIS-À-VIS DU MANAGEMENT <ul style="list-style-type: none"> Présence d'au moins 50% d'administrateurs indépendants dans le Conseil et le Comité de Rémunération (Rapport Vienot ou Bouton) <i>Critères d'indépendance suggérés par le rapport Bouton/Règles NYSE</i> Durée du mandat d'un administrateur de 4 ans en moyenne (Rapport Vienot ou Bouton) 	CONSEIL D'ADM. 5/11	COMITÉ D'AUDIT 3/3	COMITÉ RÉMUNÉRATION ET NOMINATION 2/3	COMITÉ STRATÉ. 2/3
	AUDITEURS VIS-À-VIS DU MANAGEMENT <ul style="list-style-type: none"> Les Commissaires aux Comptes ne peuvent fournir de prestations de conseil à l'exception des prestations accessoires à l'audit (Sarbanes Oxley Act, Rapport Vienot ou Bouton) Réunions auditeurs-administrateurs sans présence du management (Sarbanes Oxley Act, Rapport Vienot ou Bouton) 	1,6% des honoraires des Commissaires pour prestations accessoires ou questions fiscales		1 lors du Comité d'Audit	
IMPLICATION DANS LES DÉCISIONS	DES ADMINISTRATEURS <ul style="list-style-type: none"> Nombre de réunions et taux de participation moyen au Conseil d'Administration Existence de Comités des Comptes, de Nomination, et de Rémunération (Rapport Vienot ou Bouton) <i>Nombre de réunions</i> <i>Taux de participation</i> Évaluation du fonctionnement du Conseil tous les 3 ans 	10 RÉUNIONS, 80%			
	DES ACTIONNAIRES <ul style="list-style-type: none"> Taux de participation en Assemblée Générale Part des résolutions soumises au vote, proposées par les actionnaires 	Comité Audit 6 80%	Comité Rémunération et Nomination 8 92%	Comité Stratégie 2 100%	
		Évalué en octobre 2004		50 % 31 %	

Diverses lois et recommandations ont été récemment émises par les gouvernements et autorités boursières des pays où Rhodia est coté pour améliorer les modes de gouvernance des entreprises comme par exemple le «Sarbanes Oxley Act» et les règles du New York Stock Exchange (NYSE) aux USA ou, en France, le rapport Bouton et la loi de sécurité financière. Les investisseurs, qu'ils intègrent ou non des critères éthiques, sont de plus en plus attentifs à ces questions: le tableau ci-dessus, établi à leur attention, résume en faits et chiffres la performance de Rhodia face aux lois et recommandations applicables à ses activités.

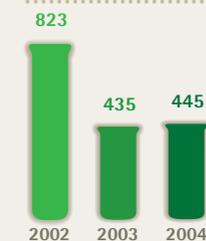
INDICATEURS

Chiffre d'affaires (en M€)



*Retraité: à périmètre et taux de change identiques.

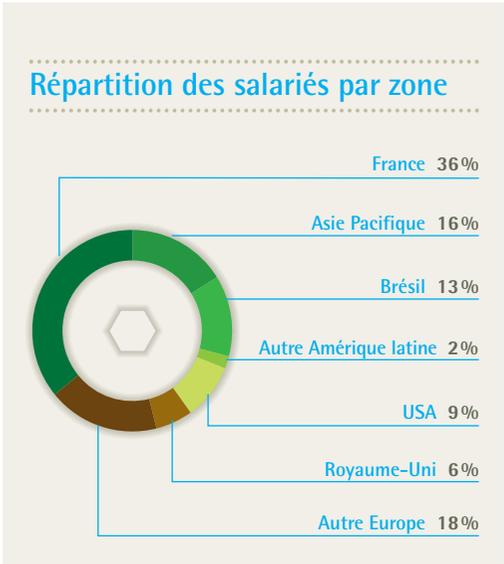
Excédent brut d'exploitation (en M€ / avant restructuration)



Résultat net (en M€)



NOS RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DES COLLABORATEURS



Respecter les principes sociaux fondamentaux partout où le Groupe opère

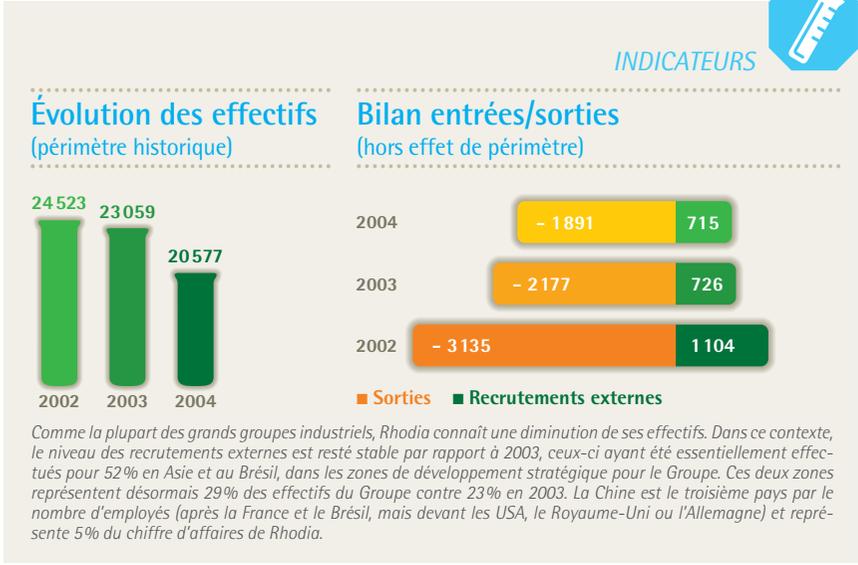
Veiller à la sécurité et à la santé des personnes

Favoriser un dialogue social riche et équilibré

Développer les compétences et l'employabilité

Évolution des effectifs et de l'emploi : les grandes tendances

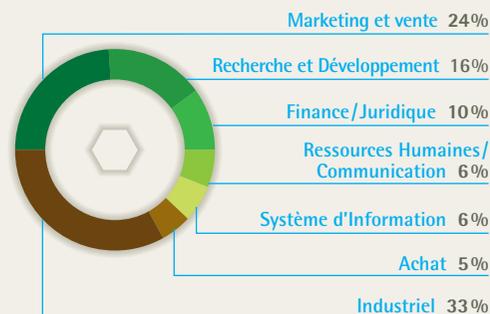
Avec 20 577 employés à la fin de 2004, dont près des deux tiers hors de France, Rhodia met en œuvre une gestion humaine et sociale pour développer les carrières à l'échelle mondiale. Le Groupe répond à cette exigence par des politiques spécifiques en privilégiant le dialogue social, en exprimant une capacité d'innovation et en respectant une éthique forte. La politique de ressources humaines du Groupe, et plus récemment le programme « 2006 se gagne dès maintenant » pour mobiliser les équipes sur le retour à la profitabilité, confirmant que la performance économique et le développement des hommes sont étroitement liés.





Populations cadres

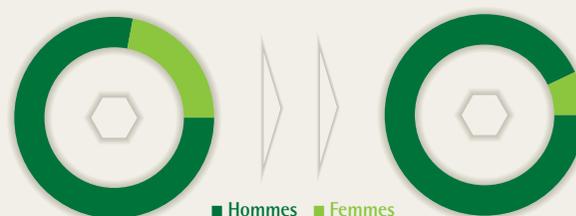
Le Groupe compte 4 155 cadres soit plus de 20% de son effectif total, dont :



Diversité

La part des femmes dans l'effectif total cadres est de 22%, constant par rapport à l'année précédente.

Parmi les cadres dirigeants, 7% sont des femmes.



Rhodia affirme sa volonté de respecter la diversité dans les équipes de travail et de promouvoir l'égalité des chances. En France, le Groupe vient de signer la Charte pour la Diversité.

INDICATEURS

Diversité internationale

42%

des membres des Comités de Direction et plus des deux tiers des « hauts potentiels » ne sont pas de nationalité française.

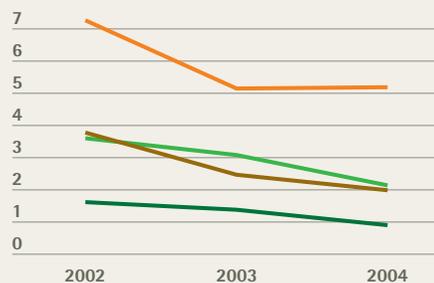
Cela confirme que la mondialisation des équipes est devenue une réalité dans le Groupe.

Veiller à la santé et la sécurité des personnes

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 permanentes du Groupe. Nous avons élaboré dans ce but des politiques internes exigeantes et fait de leur application une obligation première. L'objectif est d'améliorer en continu nos résultats de sécurité et d'assurer un suivi régulier des indicateurs qui les mesurent, tant pour nos 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. La mobilisation du Groupe dans ce domaine se traduit par un engagement très concret des dirigeants sur le terrain. A ce titre, les visites Sécurité des comités de Direction des différentes entités du Groupe participent à la sensibilisation et à la motivation des équipes. Chaque membre a réalisé en 2004 6 visites Sécurité contre 5 en 2003.

Taux d'accident en diminution



Avec 41 accidents avec arrêt pour 47,2 millions d'heures travaillées, Rhodia se situe parmi les cinq premiers chimistes mondiaux.

Personnel Rhodia

■ Taux de fréquence des accidents aboutissant à un arrêt de travail (nombre d'accidents survenus par million d'heures de travail)

■ Taux de fréquence des accidents aboutissant ou non à un arrêt de travail (nombre d'accidents survenus par million d'heures de travail)

Entreprises Extérieures

■ Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail des sociétés n'appartenant pas au Groupe et intervenant sur les sites de Rhodia

■ Taux de fréquence des accidents avec ou sans arrêt de travail des sociétés n'appartenant pas au Groupe et intervenant sur les sites de Rhodia

Les très bons résultats enregistrés dans ce domaine essentiel témoignent des efforts réalisés : le taux d'accidents diminue chaque année. Le taux de gravité des accidents est très faible (0,08) et permet de valider le fait que notre système déclaratif n'est pas basé que sur des accidents graves.

INDICATEURS

INDICATEURS

Dépenses et investissements Sécurité pour 2004 (en millions d'euros)

53,6 M€

FRAIS DE FONCTIONNEMENT

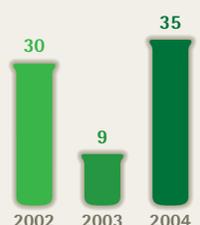
24,6 M€

INVESTISSEMENTS

INDICATEURS



Maladies professionnelles



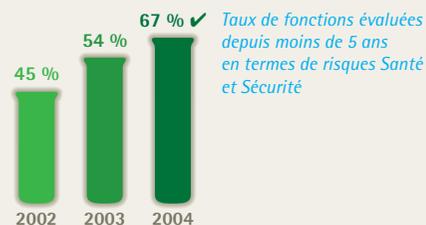
L'accroissement du nombre de maladies professionnelles s'explique essentiellement par l'exhaustivité du recueil de données en France, suite à l'amélioration du reporting en 2004. Ces maladies sont pour la grande majorité d'entre elles une conséquence des expositions passées.

Nombre de décès

Nombre de décès Personnel Rhodia, Entreprises extérieures et intérimaires



Analyse des risques Santé et Sécurité



Une étude d'évaluation des risques sur la santé et la sécurité du personnel a été réalisée pour les 2/3 des fonctions. L'amélioration constante de ce taux traduit la progression de l'implantation de notre politique hygiène industrielle dans les différentes zones.



Favoriser un dialogue riche et équilibré

Le respect des partenaires sociaux, partie intégrante de la culture de Rhodia, se traduit par une dynamique de dialogue social soutenue. Les négociations régulières avec les représentants du personnel ont permis la conclusion de 31 accords Groupe avec les organisations syndicales en France depuis la création de Rhodia. En 2004, dans un contexte difficile, cette tradition de dialogue a été renforcée. La signature par les cinq organisations syndicales représentatives en France de «l'accord de méthode», dans le cadre du plan de redressement du Groupe, est une manifestation de cette volonté réciproque.

Cet accord a créé une Instance de Dialogue Stratégique pour traiter avec les partenaires sociaux des enjeux du plan de redressement du Groupe et recueillir leurs remarques et leurs propositions. Son principe : leur adresser très en amont une information détaillée sur les orientations stratégiques et organisationnelles prises dans le cadre du plan. Cet accord a également permis de définir en commun le processus et le calendrier des procédures d'information - consultation, les modalités d'expertises aux différents niveaux, ainsi que les modalités de reclassement. Enfin, il établit une démarche originale pour le reclassement des collaborateurs : le choix de deux cabinets spécialisés a été effectué en accord avec les syndicats. Contrairement à ce qui se pratique habituellement, ces deux cabinets n'ont pas un engagement de moyens, mais de résultats, leur rémunération étant conditionnée par l'efficacité de leur action.

Développer les compétences et favoriser la mobilité

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 le développement des compétences, la mobilité interne, géographique et professionnelle.

Responsabiliser en donnant un cadre de référence comportemental

Un comportement responsable de l'entreprise passe par le respect des conventions internationales, des lois et des règlements, mais suppose aussi l'adhésion aux valeurs, règles de comportement et engagements du Groupe. Le «Management Book» est le document de référence qui décrit l'organisation, les règles, les rôles des différentes structures et les processus clés de Rhodia.

Il fixe des règles qui doivent être appliquées dans n'importe quelle circonstance et qui encadrent l'activité des dirigeants dans une logique de maîtrise des risques. Ce document est publié sur l'Intranet du Groupe et il a été entièrement remis à jour en 2004. La «politique de comportement» a également été revue et diffusée en 2004 sur l'Intranet. Elle vise à prévenir certains risques juridiques auxquels les salariés de Rhodia peuvent être confrontés et énonce les principes de comportement à adopter dans des situations diverses.

INDICATEURS



Représentation des salariés dans nos sites

66%

des sites ont un système d'information et d'échange formel et institutionnalisé du fait de la loi.

70%

des sites ont un système d'information et d'échange formel et institutionnalisé de leur propre initiative.



INDICATEURS



Évolution du coût de la formation par employé (en euros)



Optimiser la formation

La situation économique difficile traversée par Rhodia nous a conduit à réduire le volume global des dépenses de formation. Notre objectif est d'optimiser ces investissements de formation grâce à trois leviers : des investissements mieux ciblés en fonction des priorités stratégiques du Groupe, un engagement fort de la hiérarchie pour identifier les véritables besoins avec les personnes concernées, ainsi qu'un achat de formation plus centralisé. En 2005, l'objectif du Groupe est de retrouver un niveau d'investissement-formation par personne quasi-similaire à celui des années 2002-2003. Rhodia favorise la mobilité de ses collaborateurs par une gestion des carrières coordonnée et internationale. La rubrique « Opportunités de Carrière » de l'Intranet du Groupe permet à chacun de consulter les postes à pourvoir en interne dans l'ensemble du Groupe et de manifester son intérêt pour les

évolutions proposées. Les ouvriers, les employés, les techniciens et les agents de maîtrise bénéficient d'une agence interne pour la mobilité et le recrutement. Cette agence a pour mission de pourvoir les postes disponibles en privilégiant la mobilité et la promotion des salariés au sein du Groupe en France. Elle donne lieu à une approche globale et la rationalise en agissant comme un cabinet de recrutement interne et externe.

Motivation et information des collaborateurs

Une mobilisation collective

Fin 2004, le Groupe a lancé un programme de mobilité interne « 2006 se gagne dès maintenant ». Déployé dans toutes les entités opérationnelles et fonctionnelles, il identifie les leviers les plus efficaces pour retrouver la profitabilité en 2006.

INDICATEURS



Mobilité interne : une tendance positive confirmée

11% des cadres ont eu une mutation interne, ce qui confirme la tendance à la hausse amorcée depuis 2002.



Mobilité géographique

Depuis trois ans, nous favorisons davantage l'émergence de cadres locaux, ce qui a réduit le nombre d'expatriés qui devrait maintenant se stabiliser à un pourcentage de l'ordre de 0,5% du total des salariés.



Ce programme implique et mobilise chaque collaborateur dans le monde à travers des axes d'action très concrets pour réaliser le redressement du Groupe : assurer l'excellence en production, trouver des sources de productivité et de compétitivité, réduire les frais fixes, se montrer sélectif dans les projets d'investissement, simplifier les processus, mais aussi innover, renforcer la qualité des relations avec les clients...

Évolution du management

Rhodia a réalisé en 2000, 2001 et 2004 des enquêtes auprès d'un panel de 2 000 cadres dans le monde, afin de recueillir leurs perceptions et d'identifier leurs difficultés. Avec un taux de réponses de 77% en 2004, ce dispositif est un véritable outil de management qui contribue à la définition des actions.

REPÈRES



Extrait des résultats de l'étude interne 2004 (réalisée auprès de 2 000 cadres)

Une mobilisation constante malgré les difficultés traversées par Rhodia
60% des personnes interrogées se déclarent mobilisées pour travailler à l'amélioration de la situation de Rhodia, ce qui est stable par rapport aux années précédentes.

Un retour à la confiance

60% ont le sentiment que la stratégie conduite par la Direction Générale du Groupe va dans le bon sens contre 23% en 2001 et 64% en 2000. 73% pensent que le redressement du Groupe est bien engagé.

Une culture d'entreprise bien ancrée dans la réalité du terrain

Parmi les valeurs comportementales de « l'Esprit de Rhodia », celles qui sont le plus mises en pratique sont :

- :: l'orientation vers les résultats
- :: l'orientation vers le client
- :: le courage

Un niveau d'information jugé excellent

86% des managers interrogés se considèrent bien informés sur les résultats et les objectifs du Groupe et de leur entité.

Le Développement Durable perçu comme une réalité chez Rhodia

72% estiment que c'est un engagement réel et 60% pensent qu'il est intégré aux modes de fonctionnement du Groupe.

INDICATEURS



Implication interne

Taux de personnes impliquées dans une démarche de progrès (inspections générales, boîtes à idées, comportement Sécurité, 5S...)

