



Accord-cadre mondial sur la  
responsabilité sociale et le  
développement durable  
entre

Le Groupe Solvay  
et  
IndustriALL Global Union

**ACCORD SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DU GROUPE SOLVAY ,**

*Entre:*

Le Groupe Solvay, représenté par son Président du Comité Exécutif, Monsieur Jean-Pierre Clamadieu,

*Et :*

IndustriALL Global Union, représenté par son Secrétaire Général, Valter Sanches

## PREAMBULE

---

Les métiers de la chimie ne peuvent s'exercer qu'avec un sens élevé des responsabilités. Solvay 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 « Solvay Way », dont cet accord fait partie intégrante, alimente 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. En conséquence, Solvay a la volonté, essentielle à ses valeurs et à son identité, d'assurer un dialogue social riche et équilibré entre la direction d'une part et les représentants des salariés d'autre part.

Cette responsabilité concerne l'ensemble des activités de Solvay, dans le monde entier, et requiert l'existence d'un dialogue avec une organisation opérant à un niveau international.

C'est le sens de cet accord par lequel Solvay et IndustriALL Global Union, qui organise les salariés du secteur au plan international, créent une structure d'information et de dialogue et affirment leur engagement commun envers de bonnes pratiques industrielles et professionnelles partout dans le monde où le Groupe a des activités.

Cet engagement est souscrit volontairement par Solvay. Il est complémentaire au respect des obligations légales et réglementaires des pays où le Groupe intervient. Les normes universelles rappelées ci-après seront respectées par toutes les entités de Solvay dans le monde.

Les filiales du Groupe, tout en tenant compte des réalités économiques, sociales et culturelles spécifiques à leur pays, s'attacheront à assurer l'application de cet accord dans un esprit de progrès continu sur la base des dispositions qui y sont énoncées.

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 Solvay de par le monde.

Solvay et IndustriALL Global Union 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 Solvay exerce directement un contrôle majoritaire.

Les dispositions du présent accord de même que les Normes fondamentales du travail et la jurisprudence concernée de l'OIT priment sur les lois nationales et locales au cas où ces dernières seraient moins favorables.

En cas de fusion, d'acquisition, de toute autre restructuration qui se traduirait par la création de nouvelles entités contrôlées par Solvay ou d'évolutions de même nature concernant IndustriALL Global Union, ces nouvelles entités seraient automatiquement considérées comme parties couvertes par l'accord mondial et tenues au respect de ses dispositions jusqu'à sa renégociation.

Solvay attend de ses fournisseurs, prestataires et sous-traitants qu'ils respectent les principes du présent accord.

## **II - NORMES UNIVERSELLES**

---

### **Article 1**

Solvay et IndustriALL Global Union 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**

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

- **Conventions 87, 98 et 135**

Dans le cadre des droits fondamentaux sur la liberté d'association, comprenant le droit à 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 et 105**

Engagement à ne pas recourir au travail forcé ou obligatoire.

- **Conventions 138 et 182**

Engagement à ne pas recourir au travail des enfants.

- **Conventions 100 et 111**

Engagement à assurer l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi, notamment l'égalité de salaires entre hommes et femmes pour un travail égal et la prévention de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

- **Convention 156**

Engagement à 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, Solvay 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.

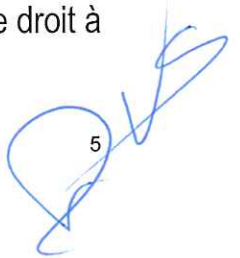
- **Principe n° 2**

À veiller à ce qu'elles ne se rendent pas complices de violation 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 à la négociation collective.

5 

- **Principe n° 4**

Élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

- **Principe n° 5**

Abolition effective du travail des enfants.

- **Principe n° 6**

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**

À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

- **Principe n° 9**

À 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.

## **1.3 Déclaration universelle des Droits de l'homme**

## **1.4 Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (révision de 2011)**

## 1.5 Déclaration tripartite de l'OIT sur les principes relatifs aux Entreprises multinationales et à la Politique sociale

## 1.6 Principes directeurs des Nations Unies sur les Entreprises et les Droits de l'homme

## 1.7 Objectifs de développement durable des Nations Unies (révision de 2015)

### III – ENGAGEMENTS PROPRES AU GROUPE SOLVAY

---

#### 1. LA SANTE ET LA SECURITE

- La santé et la sécurité physique et mentale de tous ses salariés est la principale valeur de Solvay et une priorité du Groupe. Assurer de bonnes conditions de travail et maîtriser les risques sont des préoccupations quotidiennes du Groupe. Solvay a élaboré des politiques internes exigeantes, comprenant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, et fait de leur application une obligation première. Son objectif est d'améliorer de manière constante ses résultats en matière de sécurité et d'assurer un suivi régulier des indicateurs qui les mesurent tant pour ses propres salariés que pour ceux de ses sous-traitants, de ses prestataires et de ses fournisseurs.
- Solvay 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.
- Solvay s'engage dès le début de ses projets d'investissements à assurer qu'ils ne compromettent pas la santé et la sécurité de ses salariés ou des populations environnantes. Solvay soutient en outre des solutions susceptibles d'améliorer des situations existantes.

#### 2. MOBILITE ET EMPLOYABILITE

- Solvay privilégie l'emploi direct de salariés bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée.
- Solvay s'engage à appliquer une politique salariale équitable comparable aux standards de la profession dans le pays concerné.



- En cas de restructuration de ses activités ou de toute autre décision managériale ayant des conséquences collectives majeures pour les salariés, Solvay s'engage, dans le respect des dispositions légales et des 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, la priorité étant donnée aux opportunités d'emploi internes au Groupe.
- Solvay considère que l'autonomie et la responsabilité de l'ensemble des personnels jouent un rôle clé dans la réalisation de ses performances. Pour cette raison, le Groupe favorise la mobilité interne, géographique et professionnelle, pour développer l'employabilité de ses salariés.
- Solvay s'efforce de fournir à ses salariés les services repris ci-dessous, pendant toute leur carrière au sein de la compagnie :
  - information sur les emplois disponibles, notamment au travers de bourses emploi (lorsqu'elles existent)
  - formation pour les préparer aux nouveaux métiers et aux nouvelles technologies;
  - développement des savoirs et compétences.
- Solvay favorise la mobilité volontaire de ses salariés par une gestion coordonnée de ses familles professionnelles, aux niveaux international pour les cadres et national pour les autres salariés. Solvay attend de ses salariés qu'ils soient ouverts à de telles offres de mobilité.
- Solvay 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. PROTECTION SOCIALE DES SALARIES**

En cas de maladie, de handicap, de maternité, de paternité, de décès ou après leur retraite, Solvay veille à ce que ses salariés bénéficient d'un régime de protection sociale, qui leur soit le plus favorable, dans le cadre des lois, règlements et pratiques locales et développe en tant que de besoin des formules complémentaires qui lui sont propres. Solvay s'engage à établir le programme « Solvay Care » visant à offrir des normes de santé minimales identiques pour tous ses salariés dans le monde.

### **4. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

- Solvay refuse toute forme de discrimination et affirme sa volonté de respecter la diversité et de promouvoir l'égalité des chances. Solvay 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 de peau, la religion, l'opinion politique ou syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Solvay 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.

- Cette approche inclut des efforts spécifiques pour promouvoir la diversité au sein du personnel. Solvay fait de la Diversité et de l'Inclusion au sein de son Groupe le fer de lance assurant son succès, et prend en compte plus particulièrement l'aspect du genre à tous les niveaux de son organisation de même que la diversité interculturelle.

## 5. RELATIONS RESPONSABLES AVEC LES FOURNISSEURS, LES PRESTATAIRES ET SOUS-TRAITANTS

- Solvay attend de ses fournisseurs, prestataires 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 qu'ils contribuent ainsi au respect par Solvay des dispositions de cet accord. Solvay les encouragera en ce sens et les fera bénéficier en tant que de besoin de son expertise en ces domaines. Le contenu du présent accord est dès lors communiqué à tout fournisseur, prestataire ou sous-traitant.
- 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 contractuelles.

## 6. MAITRISE DES RISQUES ET RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

### • Les risques des procédés et des produits

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

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

- une **démarche de prévention** vis-à-vis des risques connus et identifiés
- 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.



Solvay 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.

Solvay développe une approche spécifique pour les produits classés « very high concern » (SVHC) dont les CMR (produits cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction). Pour ces derniers, Solvay 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**

Solvay 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 ». Solvay 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.

Dans ce cadre, Solvay s'attache chaque fois que possible à recourir aux meilleures technologies existantes permettant de réduire les émissions de gaz à effet de serre dans ses processus de production.

La sensibilisation des salariés aux normes environnementales applicables et aux politiques du Groupe fait partie de la démarche de Solvay, aussi bien au niveau local qu'international. Solvay et IndustriALL Global Union feront converger leurs efforts pour développer la conscience et la compétence des salariés du Groupe vis-à-vis de ces enjeux.

## **7. DIALOGUE SOCIAL**

- Solvay et IndustriALL Global Union partagent le même engagement en faveur d'un dialogue social riche et équilibré. Ce dialogue, qui fait partie de la culture de Solvay, s'exprime au travers de démarches participatives impliquant les salariés ainsi que de négociations régulières avec les représentants du personnel. IndustriALL Global Union et ses organisations membres cherchent à assurer la participation active des représentants syndicaux / des salariés représentatifs aux structures de dialogue existant au sein du Groupe et l'adoption d'une attitude de respect mutuel de leur part.
- Solvay et IndustriALL Global Union œuvreront de concert pour que ce dialogue implique toujours plus les salariés du Groupe et leurs représentants et pour qu'il se développe sur le plan international.



En ce sens, Solvay, 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 syndicaux / les représentants du personnel s'engagent au respect de la confidentialité des informations dont ils auraient ainsi connaissance.

- Solvay respecte le droit de ses salariés de former ou de s'affilier à un syndicat de leur choix. Dans le cadre de la culture de libre choix de ses salariés et conformément au « Solvay people model », Solvay restera strictement neutre concernant le choix de ses employés de s'affilier, poursuivre, modifier ou renoncer à leur appartenance à un syndicat de leur choix.

Solvay s'abstiendra de toute communication déloyale destinée au personnel et visant à l'influencer dans ses décisions à l'égard des représentants des salariés et s'assurera que ses communications aux employés sont factuelles et non-hostiles à l'égard des syndicats.

- Solvay 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.
- Solvay s'interdit toute discrimination vis-à-vis des délégués représentant le personnel ou de salariés qui revendiqueraient des droits figurant dans le présent accord ou agiraient en conformité avec les dispositions de ce dernier.
- Solvay et IndustriALL Global Union suivront conjointement les indicateurs concernant les structures de dialogue social existant dans le Groupe.
- Le Forum Mondial Solvay (Solvay Global Forum - SGF) est créé afin de mettre en place un dialogue social interne entre les représentants syndicaux / les représentants du personnel et la direction générale de Solvay sur le plan mondial, en particulier sur la stratégie du Groupe. L'objectif du Forum Mondial est, entre autres, de contribuer à la mise en œuvre du présent accord, d'adopter des initiatives assurant l'existence et l'élargissement du dialogue social au sein de Groupe, d'analyser les principaux aspects du fonctionnement du Groupe et de proposer des initiatives d'amélioration.
- La composition exacte et les dispositions relatives au SGF seront déterminées par le biais d'un accord spécifique en 2017, après une période d'évaluation de deux ans.



## 8. DIALOGUE AVEC LA SOCIETE CIVILE

- Solvay accorde une grande importance à l'existence d'un dialogue régulier et confiant avec les communautés riveraines de ses sites. Solvay développe pour cela une politique de dialogue tenant compte du contexte légal et réglementaire ainsi que des pratiques locales en la matière.
- Solvay affirme sa volonté de développer autant que de besoin un dialogue constructif et responsable avec les organisations non gouvernementales actives dans son secteur d'activité.
- Solvay a pour objectif de doubler l'engagement sociétal existant de ses salariés sur le plan mondial et local, sur une base volontaire.

## 9. DROIT D'INTERPELLATION

- Tout salarié est responsable à son niveau du respect des lois ainsi que des engagements et règles de comportement du Groupe. Il dispose de la possibilité d'alerter ses supérieurs, directeurs et représentants syndicaux / des employés représentatifs au sujet d'éventuels manquements en la matière. Il peut aussi saisir le représentant local de la fonction Ressources Humaines ou de la fonction juridique. Solvay a mis en place un dispositif spécifique permettant au salarié de se faire entendre lorsque les voies habituelles de dialogue ne fonctionnent pas correctement.

## IV – INDICATEURS DE SUIVI

---

Solvay et IndustriALL Global Union assurent le suivi annuel de cet accord sur la base des indicateurs mis en place par le Groupe pour le suivi des 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 (Solvay Care Management System)
- **MTAR** : taux de fréquence de tous les accidents mesuré par million d'heures de travail

- **LTAR:** taux de fréquence des accidents du travail occasionnant à un arrêt de travail, mesuré en nombre d'accidents survenus par million d'heures de travail.
- Protection des salariés face à l'exposition professionnelle (produits chimiques, bruit,...)
- Protection des salariés par le biais d'une surveillance médicale.
- Identification des sites devant accorder une attention particulière au bien-être au travail (essentiellement suite à l'enquête Solvay sur les salariés) et soutien apportés à ceux-ci.
- Impact sur l'environnement et les ressources naturelles :
  - l'eau
  - l'air (émissions de CO2)
  - la consommation d'énergie
  - le traitement des déchets

### **Salariés, dialogue social et sociétal**

- Nombre de salariés (total des effectifs, par zone et par site)
- Structure de l'emploi (emploi direct, intérim)
- Politique du Groupe en matière de sous-traitance
- Systèmes de protection sociale existants et nombre ou catégories de salariés couverts
- Mobilité : nombre de poste pourvus par des candidats internes comparé au nombre de postes pourvus par des candidats externes
- Formation professionnelle
- Structures de dialogue social existantes
- Actions sociétales

Solvay et IndustriALL Global Union assurent en commun une veille pour optimiser les indicateurs sociaux actuellement en place et repérer les besoins nouveaux en la matière.

### **Relations avec les fournisseurs, prestataires et sous-traitants**

- Bilan du respect des standards Solvay et des éventuelles mesures correctives
- Bilan des réclamations émanant de fournisseurs et de leur traitement par Solvay

## Solvay Way

La démarche Solvay 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 Solvay 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 quant au 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.

Les engagements de Solvay sont susceptibles d'être modifiés; tout changement de ce genre sera inclus dans le présent article lors des négociations ultérieures de l'accord.

Les profils de responsabilité ainsi tracés font partie des indicateurs de suivi de cet accord. IndustriALL sera associé au bilan annuel de mise en œuvre de la démarche Solvay Way.

Solvay et IndustriALL Global Union considèrent que la démarche Solvay 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 Solvay, renforce et élargit les pratiques sociales du Groupe. Il n'a pas vocation à se substituer aux processus locaux de dialogue ou de négociation ni d'interférer avec ceux-ci.

Solvay s'engage à communiquer cet accord à sa direction et à informer les salariés de son existence et des engagements qu'il prévoit. Afin d'assurer la plus grande sensibilisation et diffusion, des versions électroniques simplifiées peuvent également être utilisées. Cet accord sera traduit dans les langues des différents pays concernés retenues en accord avec IndustriALL Global Union et sera consultable sur le site web du Groupe sous les rubriques « Développement durable », « Ressources humaines » (RH) et « Achat ».

Une attention particulière sera accordée dans ce cadre aux nouveaux salariés embauchés qui reçoivent une copie de l'accord.

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

Solvay et IndustriALL Global Union conviennent d'une disponibilité respective permanente pour s'informer mutuellement des éventuelles difficultés rencontrées et pour leur apporter la meilleure solution.

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

Cependant, Solvay et IndustriALL Global Union conviennent qu'en cas de difficulté persistante ou de manquement concernant l'application de cet accord, une procédure de règlement des différends sera mise en œuvre de la façon suivante :

À défaut de trouver une solution satisfaisante, la question sera directement abordée avec la direction nationale et les syndicats concernés, en liaison avec les signataires de l'accord.

En l'absence de solution trouvée à ce niveau, les signataires auront la possibilité de saisir la direction générale de Solvay, indépendamment du lieu où l'accord est mis en œuvre et/ou de l'intervention de tiers.

Tous les problèmes rencontrés et toutes les solutions identifiées seront présentés lors de la réunion annuelle entre les signataires.

## **VI – SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD**

Solvay et IndustriALL Global Union assurent en continu le suivi de la bonne application de l'accord et réalisent chaque année dans ce cadre, par le biais d'un Groupe mondial spécifique (Global Panel), une mission d'évaluation dans un pays ou une zone sur la base d'une définition conjointe.

### **COMPOSITION DU PANEL**

- 3 représentants du groupe Solvay nommés par la Direction Générale du Groupe.
- 2 représentants de l'organe central d'IndustriALL Global Union
- 1 représentant par zone géographique choisi par IndustriALL Global Union parmi les membres du Forum Mondial Solvay
- Les régions géographiques concernées sont : l'Amérique du Nord, l'Amérique du Sud, l'Europe et l'Asie

### **DISPOSITIONS RELATIVES À L'ORGANISATION**

Le Global Panel convoque une réunion au moins une fois par an. Les parties peuvent décider d'organiser des réunions supplémentaires si nécessaire.

La réunion annuelle du Panel sera organisée pendant le premier trimestre de l'année sur l'un des sites du Groupe choisi par les parties au présent accord.

Solvay couvrira les frais de voyage et de séjour encourus par les membres du Panel en plus de ceux liés à l'organisation des réunions.

Le projet de rapport rédigé par IndustriALL sera envoyé à Solvay dans le mois suivant la tenue de la réunion. Solvay transmettra ses commentaires au sujet de ce projet dans le mois suivant sa réception. Les parties produiront un rapport conjoint. En cas de divergence d'opinion, ces points d'écart seront mentionnés à la fin du rapport conjoint.

Les éventuelles difficultés rencontrées dans l'application de l'accord font 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 la direction et les représentants des salariés du site concerné et sera intégré au document-bilan.



IndustriALL Global Union procèdera à une présentation sur l'application du présent accord chaque année lors de la réunion du Forum Mondial Solvay convoquée pendant le premier trimestre.

Solvay présentera à cette occasion un document-bilan basé sur les indicateurs de suivi de l'accord ainsi que les résultats des missions d'évaluation conjointe menées par Solvay et IndustriALL Global Union dans les pays telles que prévues par le présent accord.

Solvay et IndustriALL Global Union conviennent de dresser un bilan d'ensemble avant l'arrivée à échéance de l'accord pour en préparer la reconduction éventuelle. Ce bilan, réalisé à une date proche de l'échéance de l'accord, peut être confié à un expert externe choisi par les deux parties, les coûts étant couverts par Solvay

### Missions Santé-Sécurité

Une visite conjointe annuelle sera organisée pour assurer le suivi de la situation en matière de santé et de sécurité au sein du Groupe.

À cette fin, l'accès aux indicateurs régulièrement observés par le Groupe sera offert à IndustriALL. Les parties au présent accord peuvent convenir le cas échéant de compléter ces indicateurs par une information spécifique.

Le travail réalisé se fonde sur une démarche de progrès constant. À ce titre, le rapport reprend des observations et des recommandations visant à l'amélioration. Le projet de rapport rédigé par IndustriALL est envoyé à Solvay dans le mois suivant la visite. Solvay transmettra ses commentaires au sujet du projet dans le mois suivant sa réception. Les parties produiront un rapport conjoint. En cas de divergence d'opinion, ces points seront mentionnés à la fin du rapport conjoint.

### **AUTRES DISPOSITIONS**

Solvay et IndustriALL Global Union sont seuls compétents pour toutes les questions soulevées par l'application de l'accord.

Solvay et IndustriALL Global Union conviennent de l'intérêt du développement d'un dialogue social mondial au sein du Groupe et poursuivront leur réflexion sur ce point. Une fois déterminés, les modalités et moyens de ce dialogue feront l'objet d'un avenant au présent accord.



## VII – VALIDITE DE L'ACCORD

---

Le présent accord est renouvelé pour une durée de 5 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 se retirer du présent accord par un préavis de six mois.

Le présent accord sera traduit, selon une liste définie conjointement avec IndustriALL Global Union, dans les langues des pays qui accueillent des sites de production de Solvay. Seule la version rédigée en anglais fait foi entre les parties signataires.

Bruxelles, le 3 février 2017



Groupe Solvay, représenté par **Jean-Pierre Clamadieu**, Président du Comité Exécutif

Et



IndustriALL Global Union, représenté par **Valter Sanches**, Secrétaire Général

*Annexes :*

- 1. Référentiel Solvay Way*
- 2. Solvay People and Management Model*