
Accord mondial de responsabilité sociale conclu entre Solvay et IndustriALL Global Union

Version du 17 décembre 2013



ACCORD SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE DU GROUPE SOLVAY, CONCLU

Entre

Le Groupe Solvay, représenté par son Président Directeur Général,
Monsieur Jean-Pierre CLAMADIEU,

Et

IndustriALL Global Union, représenté par son Secrétaire Général, Monsieur Jyrki Raina

PREAMBULE

Les métiers de la chimie ne peuvent s'exercer sans 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 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 Solvay.

Cette responsabilité concerne l'ensemble des activités de Solvay, groupe international, et appelle l'existence d'un dialogue avec un interlocuteur à ce niveau.

C'est le sens de cet accord par lequel Solvay et IndustriALL Global Union 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 Solvay 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 Solvay 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 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 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.

En cas de fusion, d'acquisition ou 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.

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 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, 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 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 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.

- **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 SOLVAY

1. LA SANTE ET LA SECURITE

- Solvay 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. Solvay a élaboré dans ce but des politiques internes exigeantes et fait de leur application une obligation première. Solvay 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.
- 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'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.
- Solvay 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 IndustriALL une action d'information des salariés et de leurs représentants sur cette épidémie.

1.2 Global Safety Panel

Le Global Safety Panel a pour mission de suivre la situation en matière de sécurité au sein du Groupe.

Il dispose pour cela des indicateurs régulièrement observés par le Groupe, les parties pouvant convenir en tant que de besoin de les compléter par des informations spécifiques.

Les travaux du Global Safety Panel s'inscrivent dans une démarche de progrès continu. Dans ce cadre le Panel émet ses observations et recommandations d'amélioration.

Le Global Safety Panel élargira progressivement ses interventions aux domaines de l'Hygiène et de l'Environnement.

COMPOSITION

- 3 représentants du groupe Solvay nommés par la Direction Générale du Groupe
- Deux représentants de la structure centrale d'IndustriALL Global Union
- un représentant par zone géographique désigné par IndustriALL Global Union parmi les salariés Solvay de la zone concernée.
- NB : Les zones retenues sont l'Amérique du Nord, l'Amérique Latine, l'Europe et l'Asie

MODALITES DE FONCTIONNEMENT

Le Panel se réunit au moins une fois par an. Les parties peuvent décider de réunions supplémentaires si nécessaire.

La réunion annuelle du Panel se tient sur un site du groupe choisi par les parties. Le Panel réalise à cette occasion une visite du site pour vérifier les conditions de sécurité et de travail ainsi que le respect des politiques du groupe en ces domaines.

Les frais de voyage et de séjour des membres du Panel ainsi que ceux correspondant à l'organisation des réunions sont pris en charge par Solvay.

2. LA MOBILITE ET L'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 bons 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 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.
- Solvay 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.
- Solvay 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.
 - 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. LA PROTECTION SOCIALE

- Solvay 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

- Solvay refuse toute forme de discrimination et affirme sa volonté de respecter la diversité et de promouvoir l'égalité des chances. Solvay 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 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 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

- Solvay 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 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.
- 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

- 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.

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 » dont les CMR (cancérogène, mutagène, toxique 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 de 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. LE 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 et de négociations régulières avec les représentants du personnel.
- Solvay et IndustriALL Global Union œuvreront de concert pour que ce dialogue implique toujours plus les salariés du groupe et leurs représentants et développe sa dimension internationale.

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 représentant le personnel s'engagent au respect de la confidentialité sur les 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. 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 se réclameraient de cet accord ou agiraient en conformité avec ses dispositions.
- Solvay et IndustriALL Global Union suivront conjointement les indicateurs concernant les structures de dialogue social existant dans le groupe.

8. LE DIALOGUE CIVIL

- 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 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. Solvay a mis 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

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
- **LTAR** : 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.

MTAR : 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

- Nombre de salariés (total, par zone et par site)
- Structure de l'emploi (emploi direct, intérim)
- Politique du groupe en matière de sous-traitance
- Systèmes de protection sociale existant et nombre ou catégories de salariés couverts
- Mobilité : nombre de poste pourvus par des candidats internes
- Formation professionnelle, structures de dialogue existantes

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 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 la planète.

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.

23 engagements ont été définis pour l'ensemble des parties prenantes et 48 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 des plans d'action.

3. Maturité

L'entité a engagé des plans d'actions avec succès. Leur mise en œuvre est effectuée 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 Maîtriser les risques liés aux produits.
- 1.3 Innover en intégrant la RSE
- 1.4 Analyser et développer nos marchés en intégrant la RSE

2. Collaborateurs

- 2.1 Garantir la santé et la sécurité des collaborateurs
- 2.2 Respecter les droits humains fondamentaux et 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. Planète

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

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 éthique et 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
- 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.

Ces engagements de responsabilités sont susceptibles de connaître des évolutions qui seraient intégrées au présent article lors de la renégociation suivante de l'accord.

Les profils de responsabilité ainsi tracés font partie des indicateurs de suivi de cet accord dont le bilan annuel est associé chaque année à celui de la 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 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.

Dans le but de développer au plan local la dynamique de dialogue de l'accord mondial, Solvay et IndustriALL Global Union veillent à ce que le dialogue social mené dans le cadre des sites ou, le cas échéant, des pays, prolonge et précise les dispositions du présent accord.

Solvay 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 IndustriALL Global Union et sera consultable sur le site intranet du groupe à la rubrique développement durable.

Une attention particulière sera accordée dans ce cadre aux nouveaux embauchés qui, selon les cas, se verront remettre une copie de cet accord et / ou seront informés de sa disponibilité sur le site intranet Solvay.

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 que 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, un appel pourra être fait à la direction générale du groupe.

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, une mission d'évaluation dans un pays ou une zone définis conjointement.

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 le management et les représentants des salariés du site concerné et sera intégré au document bilan.

Solvay et IndustriALL Global Union procèdent chaque année à un bilan de l'application de cet accord au cours d'une réunion formelle tenue au cours du premier trimestre.

Solvay présente à cette occasion un document bilan basé sur les indicateurs de suivi de l'accord, le résultat des missions d'évaluation conjointe menées par Solvay et IndustriALL Global Union dans les pays telles que prévues par le présent accord (mission de suivi de l'accord mondial et réunion du Global Safety Panel). Les frais d'organisation (déplacements, hébergement, traduction, ...) sont à la charge du Groupe.

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. 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 Solvay.

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 du dialogue social mondial au sein du groupe et mèneront une réflexion en ce sens. Une fois

déterminées les modalités et moyens de ce dialogue feront l'objet d'un addenda à cet accord.

VII – VALIDITE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de la date de sa signature.

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 IndustriALL Global Union, dans les langues des pays où se trouvent des sites de production de Solvay. Seule la version rédigée en français fait foi entre les parties signataires.

Le Directeur Général, Jean-Pierre CLAMADIEU

Et

IndustriALL Global Union, représenté par Jyrki Raina, Secrétaire Général

Bruxelles, le 17 décembre 2013