



اتفاقية إطارية عالمية حول

ظروف العمل والمسؤولية الاجتماعية للشركة والتنمية المستدامة

المشروع

الإصدار بتاريخ : 19 يوليو 2017

الفهرست

الصفحة	
4	مقدمة
	1- نطاق تطبيق الاتفاقية
4	2- المبادئ الأساسية
5	3- منع العمل القسري أو الإلزامي ومنع عمل الأطفال
6	4- احترام حقوق الموظفين والحقوق النقابية
7	5- التنمية المستدامة
8	6- العلاقات مع المزودين والمقاولين
9	7- التنوع، تكافؤ الفرص، ومنع التمييز
9	7-1. مكافحة جميع أشكال التمييز
10	7-2. المساواة بين الرجال والنساء
10	8- تطوير الذات من خلال اكتساب المهارات والمؤهلات
10	8-1. تطور الموظف كعامل للنجاح الفردي والجماعي
11	8-2. تشجيع التطوير المهني وقدرة الموظفين على التأقلم طيلة المشوار المهني
11	9- الاحترام والتقدير
12	10- مكافحة الفساد والحيلولة دون حصول التضارب في المصالح
12	11- البيئة الجماعية للعمل
12	11-1. حرية إنشاء التنظيمات والإقرار الفعلي بالحق في التفاوض الجماعي
12	11-2. الأجور
13	12- التهيئة المسبقة والحوار حول تطور آليات التنظيم والعمل
13	13- الصحة، السلامة، البيئة
13	13-1. سياسة الصحة والسلامة في العمل والبيئة SSE
15	13-2. الصحة
16	13-2. السلامة
16	14- حماية البيئة

17	15- الأخذ في الاعتبار لتأثير أنشطة الشركة في أماكن تواجدها
17	16- الإبلاغ والتنفيذ والمتابعة لتطبيق الاتفاقية
18	16-1. الإبلاغ والإحاطة
18	16-2. آليات المتابعة وتقارير التنفيذ
20	17- حل النزاعات
21	18- الأحكام الختامية

المقدمة

الأطراف المعنية بهذه الاتفاقية هي:

- من جهة أولى، مجموعة شركات سافران Safran، وهي مجموعة متخصصة في التقنيات العالية وشركة رائدة في تصنيع المعدات في قطاع الفضاء والدفاع ويعمل لديها 66000 موظف في حوالي 60 دولة.
- من جهة أخرى، الاتحاد العالمي الصناعي Industrial Global Union الذي يمثل أكثر من 50 مليون عامل في قطاعات التعدين والطاقة والصناعة وغالبية النقابات في قطاعات أعمال المجموعة.

تحرص الأطراف الموقعة على تعزيز حوار اجتماعي مفتوح وبناء على المستوى العالمي من أجل تحسين تطوير طرق الممارسات المهنية الجيدة على نحو دائم في جميع مواقع مجموعة سافران. كما يلتزم الطرفان بضمان نمو المجموعة وفقا لسياساتها المعتمدة في مجال التنمية المستدامة واحترام حقوق موظفيها وممثليهم داخل المجموعة، فضلا عن حقوق مورديها والمقاولين الفرعيين في جميع أنحاء العالم.

تؤكد مجموعة سافران والاتحاد العالمي الصناعي على رغبتهما في تطوير علاقات الثقة لضمان التنفيذ الصحيح للالتزامات والمبادئ المنصوص عليها في هذه الاتفاقية. كما يعترف الطرفان مواصلة لمفاوضات بين مختلف الدول على المستوى العالمي وتعزيزها ويعتبران هذه الاتفاقية بمثابة إطار مرجعي لتطوير آليات الحوار في الشركات وفي مختلف المواقع التي تعمل فيها المجموعة، ويؤكد الطرفان على أنّ جميع الوظائف المنصوص عليها في هذه الاتفاقية تُفهم بصيغة المذكر والمؤنث.

1- نطاق تطبيق الاتفاقية

تسري هذه الاتفاقية على شركة سافران Safran-SA وجميع فروعها الحالية والمستقبلية التي تمارس عليها المجموعة هيمنة واسعة سواء من خلال مشاركة مالية عالية (+50%) أو، من خلال مسؤوليتها في الإدارة لهذه الشركة الفرعية في حال اقتصر المشاركة المالية على 50%. وعلى المجموعة ترويج هذه الاتفاقية وتدعيمها وضمان احترام الموردين لهذه المبادئ سواء فيما يخصهم بأنفسهم أو فيما يتعلق بالمقاولين الفرعيين المتعاملين معهم.

2- المبادئ الأساسية

تلتزم سافران بالامتثال الكامل لاتفاقيات منظمة العمل الدولية OIT المذكورة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (يُشار إليها أحياناً باسم الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية) والتي تشمل المفاوضات الجماعية والعمل القسري وعمالة الأطفال والتمييز. والاتفاقيات المعنيّة هنا هي كالتالي :

- الاتفاقية (رقم 87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحقوق النقابية ، 1948
- الاتفاقية (98) الخاصة بحق التنظيم والتفاوض الجماعي ، 1951
- الاتفاقية (رقم 135) المتعلقة بحماية المنتسبين وممثلي الموظفين في الشركات والتسهيلات الممنوحة لهم، 1971
- الاتفاقية (29) المتعلقة بالعمل القسري، 1930
- الاتفاقية (رقم 105) بشأن إلغاء العمل الجبري ، 1957
- الاتفاقية (رقم 138) بشأن وضع الحد الأدنى للسن، 1973
- الاتفاقية (رقم 182) عن أسوأ الأشكال في عمالة الأطفال، 1999
- الاتفاقية (رقم 183) بشأن حماية الأمومة
- الاتفاقية (رقم 100) بشأن المساواة في الأجور، 1951
- الاتفاقية (رقم 111) بشأن التمييز (في التوظيف والمهن)، 1958

وبصفتها أحد الموقعين على الميثاق العالمي للأمم المتحدة، تلتزم مجموعة سافران بالترويج للمبادئ التوجيهية بشأن الشركات وحقوق الإنسان (2011)، والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE الخاصة بالشركات متعددة الجنسية (2011)، وبالإعلان الثلاثي للمبادئ الخاصة بالشركات متعددة الجنسية والسياسة العمالية (الإعلان بشأن الشركات متعددة الجنسية) - الصادر عن منظمة العمل الدولية، في نسخته الرابعة (2014).

تلتزم مجموعة سافران باحترام قوانين وأنظمة الدول التي تعمل بها وبالمعايير الدولية، وفي حالة حدوث تعارض في المعايير، تسعى المجموعة إلى تطبيق أكثر المعايير حمايةً لحقوق الإنسان وللحقوق النقابية. فظروف العمل الخاصة بالموظفين واحترام الأفراد وغياب التمييز وتطبيق إجراءات الصحة والسلامة تحوز على اهتمام خاص لدى المجموعة، أيًا كان السياق السياسي والاجتماعي أو الصعوبات التي تواجهها البلاد التي تتواجد فيها هذه المجموعة.

وتتوقع سافران من جميع المسؤولين فيها ومجموعات الشركات وممثليها ومن المسؤولين في الشركات التابعة لها وشركائها التجاريين والموردين والمقاولين الفرعيين احترام الالتزامات المذكورة أعلاه، بما في ذلك الاتفاقيات والقرارات الصادرة عن منظمة

العمل الدولية.

تلتزم سافران بتعزيز العلاقات الاجتماعية التي تعزز لدى موظفيها الشعور بأنهم جزء من مجموعة تتطلع - من خلال إجراء حوار اجتماعي قائم على الثقة والتعاون - إلى تحقيق توازن ديناميكي بين المصالح الاستراتيجية بعيدة المدى للشركة واحترام الحقوق الأساسية وتلبية احتياجات موظفيها وتحسين جودة الحياة في العمل.

ولذا جاءت هذه الاتفاقية الرامية إلى تعزيز التزام المجموعة بالمبادئ العالمية على مستوى كافة الشركات مع احترام الاختلافات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية في تنفيذ المبادئ المعتمدة.

كما تؤكد مجموعة سافران على عزمها متابعة وتطوير الإجراءات المتعلقة بالتنمية المستدامة والتي تمّ إقرار مبادئها، على سبيل المثال، في مؤتمر باريس حول التغيرات المناخية COP 21، ومنها:

- تحديد مستوى أجور المديرين الأساسيين بحيث لا يقوّض مبدأ التماسك العمّالي داخل المجموعة،
- قيام سافران من جهتها بنشر أنشطتها في جميع مناطق العالم بحيث تقيم مواقع لها في بلدان لها أطر قانونية ومالية واجتماعية وبيئية خاصة. وسوف يتم التكيّف مع هذه السياقات الخاصة من خلال الامتثال الكلي لقواعد أخلاقية صارمة، فالنزاهة والوقاية من مخاطر الفساد مبادئ ثابتة لا يمكن التفاوض بشأنها. وعلى هذا المنوال، سوف تلتزم سافران فيما يخص الشؤون الضريبية بالمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية حول أسعار التحويلات وهو ما يعني ضمناً أن الأرباح تخضع للضريبة في المكان الذي تمّ فيه فعلاً إنشاء القيمة المضافة.

في إطار هذا المنظر العام، تتعهد سافران بتزويد موظفيها، من خلال مندوبي الموظفين المنتخبين إن وجدوا ، أو المنظمات النقابية الحرة والمستقلة، بكافة المعلومات التي قد يحتاجونها لتطبيق هذه الاتفاقية في إطار حوار عمالي يسوده الثقة. وينبغي لهذا الحوار أن يهيئ الظروف الملائمة لإيجاد تعهدات مشتركة يقوم على تحديدها ومتابعتها المندوبين المنتخبين للموظفين أو النقابات وذلك على قدم المساواة.

تعتبر هذه الاتفاقية الموقّعة عليها من جانب الطرفين بمثابة اتفاقية إطارية، أي أنها توضح الحد الأدنى للالتزامات في كلٍّ من الموضوعات المتطرّق إليها. ولذلك، فإنها لا تلغي أو تتنافى مع الأحكام الواردة في المعاهدات الجماعية أو العملية المعمول لها حالياً، كما تطبّق هذه الاتفاقية على جميع البلدان التي تعمل فيها سافران وموردوها ومقاولوها الفرعيون.

3- حظر العمل القسري أو الإجباري وعمل الأطفال

يُحظر العمل القسري أو الإجباري (بموجب اتفاقيتنا منظمة العمل الدولية رقم 29 و 105) وعمالة الأطفال (بموجب

الاتفاقيتين 138 و 182)، وتؤكد سافران لرفضها لجميع أشكال العمل القسري أو الإجباري واحترامها لمبدأ الاختيار الحر للعمل.

كما تتعهد المجموعة بعدم اللجوء إلى عمالة الأطفال بأي شكل من الأشكال، وسيتم إيلاء اهتمام خاص بالشباب حتى يتسنى حمايتهم بشكل كامل وتوفير التدريب المناسب لهم في المسائل الأمنية.

4- احترام حقوق الموظفين والحقوق النقابية

تلتزم سافران بالتقيّد التام باتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن "الحرية النقابية وحماية الحق النقابي" (رقم 87)، وتلك الخاصة بـ"الحق في التنظيم والتفويض الجماعي" (رقم 98) و"حماية المنتسبين وممثلي الموظفين في الشركات والتسهيلات الممنوحة لهم" (رقم 135). وهذا ينطبق على جميع البلدان التي تعمل فيها سافران.

ويحقّ لكل كيان مؤسسي أو مجموعة أن يكون لديه ممثلٌ منتخَب من الموظفين أو منظمة نقابية حرة ومستقلة وذلك لضمان مراعاة الحقوق الأساسية للموظفين واحتياجاتهم.

تمنحهم شركة سافران مكانتهم المشروعة في الحوار الرامي إلى رفع القيمة الاجتماعية للشركة إلى الحد الأقصى، أي تحقيق التوازن الديناميكي بين التهيئة للمستقبل والتوظيف وضمان رضا الموظف داخل المجموعة.

تقر سافران بضرورة الحفاظ على موقف حيادي صارم فيما يتعلق بحرية موظفيها الانتماء إلى نقابة أو لا، أو اختيار النقابة التي يرغبون في أن تمثّلهم إذا اقتضت الحاجة، ويجب احترام حق الموظفين في تشكيل نقابة أو الانتماء إلى نقابة موجودة بالفعل، ولا يحق التمييز إزاء هذه المنظمات أو أعضائها. وفي هذا السياق أيضاً فإنّ سافران والممارسات المعتمدة فيها تحظر دعم استراتيجيات "الالتفاف على النقابات" أو "تفكيك النقابات" بجميع صورها أو حتى التواطؤ ضمناً مع هذه الممارسات.

تضمن سافران لممثلي النقابات إمكانية الوصول إلى جميع أماكن العمل، وفقاً للأحكام القانونية والتعاقدية، وسوف تتخذ التدابير الملائمة والممكنة بخصوص الوصول إلى المناطق ذات الخصوصية المكانية في مرافق ومواقع المجموعة.

كما ستوفر الشركة لمندوبي الموظفين المنتخبين أو النقابات العمالية فرصاً متساوية في مجال التدريب والترقية والتنقل.

تنوي الأطراف الموقّعة وضع هذه الاتفاقية موضع التنفيذ والإشراف المشترك على تطبيقها بموجب الشروط المحددة في مختلف البلدان (انظر القسم 12 أدناه).

تتعهد الأطراف الموقعة بما يلي:

- 1- ضمان وجود نقابات عمالية حرة ومستقلة.
- 2- الالتزام وفقاً لاتفاقيات منظمة العمل الدولية أو التشريعات الوطنية بتطبيق أعلى المعايير المعتمدة هنا في إطار أحكام القسم 2 بشأن حق الموظفين الراغبين في انتداب ممثلين لهم أو تشكيل نقابة أو الانضمام إلى منظمة موجودة والتأكد من عدم تعرض هؤلاء الموظفين لأي شكل من أشكال التمييز.
- 3- ضمان عدم التمييز بين مندوبي الموظفين المنتخبين أو ممثلي النقابات بأي وجه من الأوجه، ويحق لهؤلاء المندوبين الحصول على الفرص المتساوية التي توفرها سافران في مجالات التدريب والترقية والتنقل.
- 4- التأكد من إبلاغ مندوبي الموظفين المنتخبين أو المنظمات وإشراكهم، عند الاقتضاء، أو التشاور معهم بشأن الخيارات الاستراتيجية والتنظيمية داخل المجموعة.

5- التنمية المُستدامة

تلتزم سافران بضمان قيام شركاتها الفرعية ومورديها ومقاوليها الفرعيين بتطبيق تدابير التنمية المستدامة في سياق أنشطتهم، بحكم طبيعة الرهانات الدولية، كما هو محدد في سياق أهداف التنمية المستدامة التي تبنتها الأمم المتحدة في عام 2015. وسيتم الاستمرار في تطبيق مشروع الانتشار وتوسيعه وتحديد المؤشرات الخاصة بذلك وفقاً للوسائل المستخدمة وآثارها (الاقتصادية والاجتماعية والبيئية)، كما سيتم دمج التنمية المستدامة في خطط تدريب الموظفين.

6- العلاقات مع الموردين والمقاولين الفرعيين ومقدمي الخدمات

وفقاً للفصل الأول والثاني من هذه الاتفاقية، تتعهد سافران بأن تلتزم فروعها بشكل كامل بتطبيق حقوق الإنسان وجميع الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية في إطار أنشطتها وأن يسري الشيء نفسه على مورديها ومقاوليها الفرعيين. وهذا التعهد من جانب سافران يعني الامتثال الكلي للقانون والأحكام القضائية الصادرة في هذا الصدد كما جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وعلى نحو أخص، الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (لا سيما الاتفاقيات رقم 87 و 98 و 135 و 29 و 105 و 138 و 182 و 100 و 111 واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 169 بشأن حقوق الشعوب الأصلية)، بالإضافة إلى احترام جميع المعايير ذات الصلة في مجالات الصحة والسلامة والأمن والبيئة.

ويلزم مراعاة الحقوق الأساسية، بما في ذلك الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، عند اختيار وتقييم الموردين والمقاولين الفرعيين ومقدمي الخدمات.

وأى إخلال بهذه المبادئ أو بمعايير العمل الأساسية وقواعد الصحة والسلامة، لم يتم معالجته بعد التنبيه عليه، سيؤدي إلى اتخاذ إجراءات قد تُفضي إلى إنهاء العلاقات التعاقدية بين شركة سافران والشركة المعنية.

7- التنوع، تكافؤ الفرص، ومنع التمييز

ترى سافران أن التنوع ميزة أساسية، ويتطلع الجميع لأن تعترف الشركة بتمييزه الفردي وضمان تطوره الشخصي وتحقيقه طموحاته في ظلّ هذا الاختلافات، فأصولنا المتنوعة وثقافتنا وديننا وجنسيتنا وتربيتنا وتعليمنا وآرائنا السياسية والنقابية وتوجهاتنا الجنسية وكفاءاتنا المتنوعة تشكّل مجملها رؤيتنا للمجتمع، كما أنّ الاختلافات في العمر والأقدمية تشجع وتسهل نقل الخبرات، أما التوازن في الأطقم العاملة في الفرق بين الرجال والنساء فتتيح تحقيق مقارنة متميزة على مستوى الأفراد والمواقف.

أي تمييز على أساس هذه الاختلافات لن يكون مخالفا للقانون فحسب، بل سيضُر بتطور المجموعة وقد يعيق تعزيز التلاحم الاجتماعي والتناسق المهني.

وبناءً على ذلك، تؤكد سافران على مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة لجميع موظفيها دون أي تمييز من أي نوع، ويتمثل تطبيق هذا المبدأ عمليا في الالتزامات التالية.

7-1. مكافحة جميع أشكال التمييز

تعترم الأطراف الموقعة، من خلال جهود التعليم والتدريب والتواصل الداخلي، مكافحة القوالب النمطية التي قد تؤدي إلى حصول ممارسات ذات طابع تمييزي. وبهذا الصدد تلتزم سافران بما يلي:

- 1- توعية وتدريب المسؤولين عن التوظيف وغيرهم من مديري خطط التطوير الوظيفي على تقصي الممارسات التمييزية وتنفيذ الإجراءات الكفيلة بحظرها.
- 2- إعداد وتنفيذ عمليات التفتيش الداخلي لضمان حيادية العمليات والإجراءات التي وضعتها إدارة الموارد البشرية.
- 3- الاستبقاء على الأشخاص ذوي الإعاقة أو ضحايا حوادث العمل في وضع يلائم مؤهلاتهم مع الأخذ في الاعتبار للقيود ذات الصلة بمشاكلهم الصحية.

7-2. المساواة بين الرجال والنساء

تتعهد الأطراف الموقعة بما يلي:

- 1- توسيع نطاق السياسة الاجتماعية لتشمل مساعدة الوالدين في مرحلة الطفولة المبكرة (الحضانات، تنظيم العمل، ساعات الدوام المرنة، وما إلى ذلك).
- 2- جعل مواقع وآليات العمل أكثر ملائمة لقدرات وخصائص كل فرد، بما في ذلك تحسين سهولة الاستخدام والوصول.
- 3- تكثيف التواصل لتوظيف المزيد من النساء والبحث عن مصادر جديدة للمواهب لجلب عدد أكبر من النساء إلى المهن التقنية.
- 4- مكافحة القوالب النمطية وتطوير العقلية لتوفير بيئة أكثر أماناً وترحيباً بالنساء.
- 5- عرض مسارات وظيفية للنساء مماثلة لمسارات الرجال بالإضافة إلى التدريب الذي يسمح لهن بالحصول على مؤهلات عليا، وحتى تولي المناصب الإدارية.
- 6- ضمان مبدأ المساواة في الأجور بين النساء والرجال في الأعمال ذات القيمة والمستوى نفسه.
- 7- وضع سياسات مشتركة للتطوير المهني المشترك لكل من الرجال والنساء.
- 8- تشجيع الاختلاط بين الجنسين في الهيئات التمثيلية للموظفين. وفي هذا الصدد، يسعى مندوبوا الموظفين المنتخبين أو المنظمات النقابية إلى احترام التوازن بين تمثيل الجنسين في هذه الهيئات.
- 9- ضمان التواصل مع ممثلي الموظفين، لا سيما في مجموعات العمل الحالية (المساواة بين الجنسين، وشبكة التنوع)، من أجل تحقيق المواءمة بين الالتزامات ذات المسؤولية الاجتماعية والإجراءات العملية التي تقوم بها للمجموعة.

8- تطوير الذات من خلال المهارات والمؤهلات

1-8. تطور الموظف كعامل للنجاح الفردي والجماعي

تأتي مسألة تطوير الذات في صميم طموحات المجموعة وسياساتها، باعتبارها أهم عوامل النجاح الفردي والجماعي. وستتاح الفرصة لأي شخص، مهما كان المستوى أو الوظيفة التي يشغلها، لاستغلال وتطوير قدراته بالكامل من أجل تحقيق تطلعاته وراحته أثناء ممارسة عمله.

تلتزم الأطراف الموقّعة بالتعهدات المشتركة التالية:

- مساعدة الأفراد على التعامل مع الآخرين ،
- تطوير ثقافة المساعدة المتبادلة،
- توفير فرص لتطوير وتحسين المهارات،
- تفويض المزيد من المسؤوليات والمهام من أجل إضفاء المزيد من الأهمية إلى الوظيفة المعنية وتعزيز مناخ الثقة والتضامن

والتماسك الاجتماعي.

2-8. تشجيع التطور المهني وقدرة الموظفين على التأقلم طيلة مسيرتهم المهنية

تشجّع سافران وتدرّك أهمية التنقل الوظيفي والجغرافي للراغبين والراغبات في الالتحاق طواعية بمسيرة التطوير المهني. كما أن عملية التنقل هذه تنتظم وتخضع لمعايير الكفاءة والإنجاز والإمكانات، بصرف النظر تماماً عن أي تمييز له علاقة بالأصل أو الجنس أو السن أو الدين. وتحقيقاً لهذه الغاية، تمّ اعتبار مبدأ التنقل جزءاً من ميثاق التنقل للمجموعة.

تعتمد سافران معرفة وتشجيع قدرة موظفيها على اكتساب المهارات والمؤهلات والحفاظ عليها، وفي سبيل ذلك ستعمل شركات المجموعة جاهدة على مساعدة موظفيها من أجل الحصول، منذ بدء توظيفهم وعلى امتداد مسيرتهم المهنية، على:

- المعلومات اللازمة عن تطور مهنتهم وتنظيمهم وعن الوظائف المتاحة،
- التعليم المستمر لتمكينهم من مواصلة مهنة جديدة والتعامل مع تقنيات جديدة،
- تنمية المهارات وإمكانات التطور في إطار سياسة الترقّي والتأهيل الدائم،
- العمل على رفع مدى استشعار الجميع بالمسؤولية للإعلاء من شأن المهام الموكلة إلى الموظفين من جميع الأعمار وفي جميع مراحل مسيرتهم المهنية،
- التجهيزات الملائمة فيما يخص التقاعد.

ستزوّد سافران بجميع الأدوات والأجهزة التي يحتاجونها لأداء مهامهم، أياً كانت فئتهم المهنية، مع إيلاء اهتمام خاص بالأقل تأهيلاً.

ولهذه الغاية، ستحرص سافران على إبلاغ وتدريب جميع مدراء الموارد البشرية على وسائل تطوير المسيرة المهنية للموظفين وتنمية المهارات. في هذا السياق، تدرّك سافران أنّ التدريب عامل أساسي في نجاح الإدارة الفعالة لمهارات جميع الأفراد، وبالتالي ستحرص المجموعة على أن يشمل التدريب جميع المجالات المهنية.

مع إيلاء اهتمام خاص للفئات الأصغر والأقدم من الموظفين، حيث تتعهد المجموعة بما يلي:

- أن تكون جهة مُشغلة جاذبة للشباب من خلال السعي لفهم احتياجاتهم وتطلعاتهم،
- توفير 50% من فرص العمل لكبار السن من خلال تكييف بيئة وآلية العمل في المواقع لتناسب معهم،
- تعزيز دور كبار السن في نقل المعرفة والمهارات (التوجيه والإرشاد) إلى الأجيال الشابة.

9- الاحترام والتقدير

يحقّ لجميع الأفراد في طواقم العمل الحصول على حقّ الاعتراف بكياناتهم الفردية أو الجماعية أو باعتبارهم أعضاء في فريق

معين، كما يمكن لجميع الموظفين الحصول على تقديرٍ خاص بهم كنتيجة لجهود أو سلوك أو نتيجة معينة أحرزوها، فالاحترام والعرفان مفتاح العمل والنجاح المشترك، لأنهم بالتالي يفرضون ذواتهم في العلاقات بين الزملاء ومن ثمَّ في العلاقات مع مشرفيهم ورؤساءهم.

10- مكافحة الفساد والحيولة دون حصول التضارب في المصالح

تفرض قواعد السلوك المهني لموظفي المجموعة، بدءاً من مديريها، مبدأ الالتزام بالسرية وحماية مصالح المجموعة والولاء وانتفاء حصول أي تضارب في المصالح.

تلتزم سافران بمكافحة الفساد بجميع أشكاله، وستحرص المجموعة على توعية الموظفين بهذه القضية من خلال برامج للاتصال و / أو التدريب، وتحظر سفران استخدام "الملاذات الضريبية".

11- البيئة الجماعية للعمل

11-1. حرية إنشاء التجمعات والإقرار الفعلي بحق التفاوض الجماعي

تساعد حرية تكوين النقابات والتفاوض الجماعي على توفير ظروف عمل وتوظيف منصفة. وعليه تقرُّ سافران بالحق في إبلاغ مندوبي الموظفين المنتخبين أو المنظمات النقابية والتشاور معهم إذا اقتضت الحاجة بشأن القرارات الرئيسية التي تؤثر في حياة المجموعة. وتلتزم بتعزيز التفاوض الجماعي كعنصر أساسي للحوار الاجتماعي في الشركات (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98).

11-2. الأجور

تعترم سافران دفع أجور ومزايا عادلة بما يتماشى مع المعايير القطاعية المرضية في البلد المعني، وينطبق مبدأ المساواة في الأجر، لا سيما بين الرجال والنساء، على جميع الأعمال المتساوية في القيمة والأداء. ولا بد أن توفر هذه الرواتب للموظفين إمكانية العيش في ظروف لائقة.

تلتزم المجموعة بعدم تجاوز ساعات العمل للأوقات المنصوص عليها في التشريعات الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية في البلد المعني، وإذا استدعت الضرورة القيام بساعات عمل إضافية، فإنها أجورها تُحتسب بعلاوات معينة وفقاً للأحكام الواردة في التشريعات المحلية.

تلتزم سافران بتحديد سياسة الأجور لديها بشكل موضوعي وعادل وشفاف.

12- الاستباق والحوار حول تطور آليات التنظيم والعمل

كما يجب الإعداد والتهيئة المسبقة للتغييرات في تنظيم العمل، بحيث يتم إبلاغ مندوبي الموظفين المنتخبين أو المنظمات النقابية

الحرية ومستقلة بصفة دورية بالمستجدات، بل والتشاور معهم، إذا استدعت الحاجة، حول تطبيق هذه التغييرات على الواقع شريطة ألا تؤدي إلى انخفاض في الأجور أو تدهور ظروف العمل. وستتمكّن جميع الأطراف المشاركة من الوصول إلى المعلومات المطلوبة لضمان الوفاء الكامل بهذه الالتزامات.

كما ستحرص سافران على التقيّد بالأنظمة الوطنية والاتفاقيات المتعلقة بوقت العمل وتتعهد بمراعاة فترات الراحة والإجازات الدورية مدفوعة الأجر بما يتوافق على الأقل مع الشروط التي تحددها التشريعات الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية.

13- الصحة والسلامة والبيئة

تُولي الأطراف الموقعة اهتماما كبيرا بقضايا التنمية المستدامة واحترام التشريعات السارية وترى أن تحسين ظروف السلامة والعمل، فضلاً عن جهود حماية البيئة، تعدّ جوانب أساسية للتنمية الصناعية وجزء لا يتجزأ من عمليات المجموعة. على هذا النحو، سوف تحرص الأطراف الموقعة على أن يتوافق نمو المجموعة مع سياستها المرسومة للتنمية المستدامة وفي ظل احترام حقوق موظفيها وممثليهم، فضلاً عن حقوق مورديها ومقاوليها الفرعيين في كل مكان تتواجد فيه المجموعة. على مستوى العالم.

ويُترجم هذا الالتزام واقعا في الرغبة الأكيدة بإجراء حوارات حول هذه المواضيع مع جميع الأطراف المعنية (بما في ذلك مندوبو الموظفين) بروح من الشفافية والإخلاص.

وفي الحالات التي تفتقر لحوار اجتماعي حول قضايا الصحة أو السلامة للموظفين، سيتم مناقشة هذه الأمور بين الإدارة ومندوبي الموظفين بالشركة المعنية بهدف إيجاد الترتيبات التنظيمية اللازمة لإجراء هذا الحوار المستمر.

13-1. سياسة الصحة والسلامة في العمل وفي مجال البيئة (SSE)

تضمن سافران لكافة موظفيها صحتهم وسلامتهم وتتكفل بذلك أيضا لصالح المقاولين الفرعيين ومقدمي الخدمات. ويُعدّ خفض نسبة الحوادث في العمل والأمراض المهنية هدفا دائما للمجموعة، فهي تطمح إلى تحقيق الامتياز في مجالات الصحة والسلامة في العمل وفي مجال البيئة وكذلك على مستوى تطوير منتجات وخدمات ذات تأثير بيئي أقل.

من خلال هذه الاتفاقية، تلتزم المجموعة بمزيد من التطوير لثقافة التهيئة المسبقة والوقاية بغرض السيطرة على المخاطر في مجال الصحة (السلامة الجسدية والعقلية) والسلامة في العمل لمصلحة موظفيها والشركات المقاوله. وحيث لا يمكن تصور مبدأ جودة الحياة في العمل في ظل بيئة متدهورة، فإنّ سافران تتعهد بضمان احترام الموارد والحد من التأثير البيئي لأنشطتها. بالإضافة إلى ذلك، تقرّ سافران بحقوق الموظفين من حيث الصحة والسلامة، ولضمان ذلك فعليا، فإنها:

- تتعهد بإبلاغ الموظفين بجميع المخاطر الموجودة في أماكن عملهم،

- تضمن مشاركة مندوبي الموظفين المنتخبين أو النقابات في وضع تدابير السلامة والصحة وتنفيذها،
- تعترف بحق موظفيها في رفض القيام بعمل غير آمن، دون أن يتبع ذلك أي عقوبة، وخاصة الفصل.

ونتيجة لذلك، تطبق المجموعة أفضل المعايير التنظيمية وتستخدم أفضل وسائل الحماية للصحة والسلامة والبيئة، إذ تسعى كحد أدنى إلى مراعاة الالتزامات القانونية والتنظيمية والدولية والأوروبية والوطنية السارية، والمضي قدماً في هذا الإطار بهدف الحدّ من الحوادث والأمراض المهنية وتحسين السيطرة على المخاطر ذات التأثيرات المتأخّرة (الكيميائية، الاضطرابات العضلية الهيكلية، الأضرار النفسية الاجتماعية، إلخ) والتقليل من أثر أنشطتها في البيئة.

وتستند سافران في نشرها لثقافة الوقاية على المصنّف المرجعي للصحة والسلامة والبيئة SSE المتميّز الذي يسرد أكثر من 800 شرطاً من شروط الأداء في موضوعات مختلفة ذات صلة بالمخاطر (العمل في المرتفعات، والأجواء المتفجرة، والتلوث بالأسبستوس والأماكن المغلقة والحرائق، وما إلى ذلك).

كما يلبي هذا المصنّف المرجعي متطلبات المعايير الدولية، مثل معايير الأيزو (المنظمة الدولية للتوحيد المعايير والجودة) وتلك الخاصة بمنظمة العمل الدولية.

تقوم المجموعة بنشرها دولياً وبشكل موحد على جميع المواقع التي تعمل فيها وتطورها من خلال عملية التحسين المستمر القائمة على اعتماد أفضل وأحدث الممارسات المتبعة في إدارة المخاطر، مع مراعاة التغيرات في المصنّفات المعيارية الخارجية.

وتقودنا آلية التطور هذه في المجموعة إلى تحديث سياسة الصحة والسلامة والبيئة الخاصة بها بشكل منتظم وقياس النتائج المتحقّقة في مجال الصحة والسلامة باستخدام مؤشرات مناسبة معروفة لجميع المديرين ومرؤوسيهـم وموظفيهم وممثليهم، وبشكل أعم، بقية الأطراف المعنية.

13-2. الصحة

تلتزم سافران بحماية الصحة الجسدية والنفسية لموظفيها وجميع المشاركين في أنشطتها، فضلاً عن تأمين الحماية ذاتها لأفراد الشركات الأخرى العاملين في داخل مرافقها.

وبحکم مسؤوليتها المدنية، تدعو سافران إلى انتهاج آلية تحفيزية فيما يتعلق بسياسات الصحة العامة المحلية وخاصة الوقاية من المخاطر على مستوى الصحة العامة، وعليه فسوف يتم تسهيل حصول الموظفين على التعليم والوقاية من الحوادث القلبية الوعائية والإسعافات الأولية وخدمات الطوارئ والوقاية من الإدمان.

وذلك من خلال وضع وتنفيذ برامج المتابعة الطبية في الحالات المشار إليها بالتعاون والاتفاق مع الموظفين المعنيين مع مراعاة الآليات المناسبة في باب حماية السرية الطبية.

وسوف يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بتعيينات الموظفين ذوي القدرة المحدودة على العمل من خلال التنسيق المشترك بحيث تلتزم سافران بتطوير توظيف العمال المعاقين وإدماجهم في جميع وظائف الشركة. ودون الإخلال بأي إجراء آخر يمكن اتخاذه في مجال الصحة المهنية، لدى سافران ثلاثة برامج وقائية رئيسية وهي :

- الوقاية من مخاطر السمية:

تطبق سافران أفضل الممارسات المعمول بها فيما يتعلق بالنظافة الصناعية وتعتمد تقنين استخدام المواد الخطرة اللازمة لمزاولة أنشطتها. ولجميع الموظفين الحق في الحصول على معلومات وافية عن المواد الخطرة، ويمكن الاطلاع على منشور الوقاية في كل موقع من مواقع الأعمال.

- الوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية:

تلتزم سافران بالوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية بشكل عام، والإجتهاد في العمل على وجه التحديد. وقد تم طرح وتطبيق سياسة الوقاية على المستويات الأولية والثانوية والفرعية، ويخضع تطبيقها لمعايير الصحة والسلامة والبيئة في المجموعة. وبالتالي ، سيتم معالجة الآثار الصحية للاضطرابات النفسية الاجتماعية من خلال الكشف عن حالات الإجهاد والتحرش الأخلاقي والجنسي والترهيب وجميع أشكال العنف والوقاية منها. ولجميع الموظفين ومندوبيهم وأعضاء التنظيمات النقابية الحق في الاستفادة من برامج التعليم والتدريب لاكتشاف وإدارة أعراض الإجهاد والمواقف المتسببة في التوتر.

- تسهيل بيئة العمل:

يأتي برنامج تسهيل بيئة العمل الذي تعتمد سافران في صميم التكامل بين المنظومة الآلية والبشرية، إذ يسهم هذه البرنامج في الوقاية على مستوى الصحة المهنية من خلال الحدّ من حوادث العمل المتعلقة بالنقل اليدوي والتخفيف من ظهور الاضطرابات العضلية الهيكلية والأمراض الأخرى المهنية، وهو بالتالي يساعد على ضمان حصول جميع الموظفين على فرص عمل دائمة.

3-13. السلامة

تنتهج سافران سياسة استباقية وعازمة للحد من الحوادث في العمل ، وبشكل أعم، في طرح المبادرات الخاصة بالوقاية من المخاطر المهنية، بما في ذلك تلك التي قد تحدث أثناء أداء المهام والتنقلات. وفي هذا السياق، تدعو سافران إلى انتهاج سياسية تحفيزية بشأن الوقاية من مخاطر الطرق فيما يتعلق بالسياسات العامة المحلية.

ويقوم على تنفيذ كافة الإجراءات المتصلة بأنشطة سفران موظفوها وجميع الأطراف المشاركين في أنشطتها (بما في ذلك أفراد الشركات المتدخلة).

وبالتالي، تخضع جميع الأعمال والمهام المعينة لآليات تحليل المخاطر وتصدر التعليمات اللازمة لإجراء هذه المهام بأمان، وتتم

كل هذه الأمور بمشاركة كاملة وفاعلة من قبل الموظفين المعنيين و/أو ممثليهم.

يُحدّد المصنّف المعياري للصحة والسلامة والبيئة في سافران العمليات المتّبعة للتحليل المنهجي للأخطار والتحكّم في المخاطر خاصة فيما يتعلق بالمواد الخطرة. كما يضمن استفادة جميع الموظفين، أثناء توليهم لمهامهم الجديدة أو في حالة تغير ظروف العمل من التدريب الأولي على المخاطر المعينة المتعلقة بعملهم وعلى السلوك الذي ينبغي اتباعه لإنجاز مهمتهم بأمان.

وتركّز آليات الوقاية على إزالة أو عزل المخاطر. وحيث أنه لا يمكن استبعاد جميع الأخطار، فينبغي تزويد الموظفين بمعدّات السلامة المتلائمة مع طبيعة نشاطهم والمعرفة الكاملة بالقواعد والمسؤوليات الخاصة بسلامتهم وسلامة زملائهم. تحقيقاً لهذه الغاية، سيتم تنفيذ برامج التدريب في كلّ شركة من شركات المجموعة.

كما تأمل سافران من موظفيها ومورديها ومقاوليها الفرعيين وغيرهم ممّن يعملون في مواقعها أو تحت إشرافها العمل والتصرف دائماً بطريقة آمنة بحيث يحمون أنفسهم وزملائهم من حولهم في ظل أجواء من اليقظة والحيطّة المشتركة.

14- حماية البيئة

يركّز التزام سافران الخاص بحماية البيئة على جانب الحفاظ على الموارد الطبيعية والتقليل من التأثير البيئي لأنشطة المجموعة. وعليه تعتزم سافران تعزيز مبادرات حماية البيئة لدى عملائها ومورديها وسائر الأطراف المعنية.

ستسعى شركة سافران إلى تطبيق برنامج تقدّمي في المجال البيئي في جميع شركاتها يكون ضمن أهدافه مثلاً مكافحة الاحتباس الحراري العالمي والحفاظ على الموارد الطبيعية والحد من كمية النفايات والاستفادة منها والوقاية من مخاطر التلوث بمختلف أنواعه...

من خلال تطبيق المصنّف المعياري للصحة والسلامة والبيئة الداخلي، تلتزم سافران بتعميم البرامج البيئية المعترف بها دولياً على جميع مواقعها الصناعية.

بالإضافة إلى ذلك، تضمن سافران رفع مستوى الوعي والكفاءة لدى موظفيها في جميع مواقع العمل تجاه القضايا البيئية.

ستقترح المجموعة إجراء حوار لإيجاد حلول تسمح لموظفيها بتبني سلوكيات أكثر مسؤولية بحيث تشجّع مثلاً الترويج لمبادرات ترشيد التنقلات ورحلات العمل المهنية وسائر الممارسات الصديقة للبيئة (العمل عن بُعد، استخدام وسائل النقل العام والسيارات الجماعية وعموماً التنقلات التي تحد من انبعاثات الكربون).

وفقاً للالتزام بمبدأ الشفافية في الحوار المشار إليها في ديباجة هذا الفصل، سوف تصدر سافران تقارير عن جميع أفعالها

وممارساتها الجيدة ونتائجها المتحقّقة في المجال البيئي.

15- الاهتمام بتأثير أنشطة الشركة في الأراضي المتواجدة عليها

تهدف سافران إلى تعزيز توظيف وتدريب القوى العاملة المحلية وبالتالي الإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في كل مكان تتواجد فيه المجموعة. ففي كل بلد تحلّ فيه سافران، تقوم المجموعة بمنح الأفضلية للموارد البشرية المحلية ملء الوظائف المتاحة وتطور بحسب الحاجة والإمكانيات الاندماج المحلي. في حالة حدوث تغيير في أنشطة المجموعة، تتعهد سافران بإبلاغ السلطات المحلية والوطنية مُسبقا والتعاون معها لمراعاة المصالح المحلية بشكل أفضل.

16- الإبلاغ، التطبيق والمتابعة لتنفيذ الاتفاقية

تتولى جميع الأطراف المشاركة في الاتفاقية عملية مراقبة التنفيذ السليم لمقتضياتها.

16-1. الإبلاغ

أكدت الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية على إبلاغ موظفي المجموعة بمحتواها من خلال نشرها وفقا لوسائل الاتصال الخاصة بهم. عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ، سيتم الترويج للتوقيع المشترك بين الاتحاد العالمي الصناعي وسافران باستخدام أفضل وسائل الاتصال بحيث تصل هذه المعلومة إلى جميع الموظفين ومندوبيهم المنتخبين والنقابات العمالية لمختلف الشركات والموردين والمقاولين الفرعيين الذين يدخلون في نطاق تطبيق هذه الاتفاقية. في غضون ثلاثة أشهر من توقيع الاتفاقية، سيتم إيلاء اهتمام خاص بشروط تعزيز هذه الاتفاقية ونشرها وترويجها، وهذا يشمل:

- الترجمة إلى لغات جميع البلدان التي تعمل فيها سافران بطاقم لا يقل عن 50 موظفًا
- صياغة ونشر مذكرة معلوماتية عن الاتفاقية موجهة إلى مدراء ومكاتب الموارد البشرية
- الكتابة والنشر في شبكة الإنترنت الداخلية لمنشورات مخصّصة للمديرين والموظفين تعمل على إبراز البنود الرئيسة للاتفاقية

- تضمين ميثاق "الشراء المسؤول" الالتزامات الواردة في هذه الاتفاقية فيما يتعلق بالموردين والمقاولين الفرعيين لكي يصبحوا على دراية بها.

سيتم نشر الاتفاقية أيضاً على موقع الويب الخاص بالأطراف الموقعة عليها، كما سيتعيّن على كل من إدارة سافران والاتحاد العالمي الصناعي أن تحدّد في كل بلد الجهات المحلية التي ستمكّنها من متابعة تنفيذها.

16-2. آليات متابعة الاتفاقية وتقارير التنفيذ

تدعم هذه الاتفاقية وتشجّع على استمرارية الممارسات الاجتماعية المعتمدة في المجموعة، وليس منوطاً بها أن تحلّ محلّ أو أن تتدخل في عمليات الحوار أو المفاوضات الجارية على المستوى المحلي أو الوطني أو الأوروبي.

سيتم ضمان متابعة هذه الاتفاقية من قِبل لجنة مراقبة عالمية يشرف عليها ممثلو إدارة المجموعة وتتألّف من ممثلين من النقابات المنتسبة إلى الاتحاد العالمي الصناعي على أن يعيّنهم الاتحاد على النحو التالي:

- عضو (1) من الاتحاد العالمي الصناعي
- 4 أعضاء من فرنسا
- عضو (1) من بقية أوروبا
- 2 أعضاء من أمريكا
- عضو (1) من أفريقيا
- عضو (1) من آسيا

يمثل عدد المشاركين المذكورين أعلاه الحد الأدنى، إذ يُمكن زيادتهم إذا اعتزمت سافران تطوير أنشطتها على نطاق أوسع في إحدى هذه المناطق.

وبالمثل، ستقوم المجموعة بما يلزم لتسهيل تغيّب هؤلاء المشاركين عن أماكن عملهم لهذا الغرض، وعلى كلّ عضو في هذه اللجنة تحديد الجهات المحلية التي يتواصل معها لضمان التمثيل السليم وتطبيق الاتفاقية كما ينبغي على المستوى الإقليمي. في جميع الحالات، سيتم منحهم الوسائل اللازمة والوقت الكافي والتسهيلات الممكنة لأداء مهمتهم.

تهدف هذه المتابعة إلى:

- التأكد من ظروف تنفيذ الاتفاقية
- تحليل تقرير التطبيق وتقييم النتائج
- وضع خطة (خطط) العمل اللازمة لتصويب المسار حيثما يلزم

- تحديد الممارسات الجيدة واقتراح التدابير الضرورية لتشجيعها.

سيتم طرح المعلومات الخاصة بالنتائج والتوجهات الاستراتيجية للمجموعة داخل لجنة المجموعة ومجلس الأعمال الأوروبي قبل انعقاد الاجتماع السنوي للجنة المراقبة العالمية هذه، ويمكن التشارك فيها خلال هذا الاجتماع. وسوف يكرّس الاجتماع الأول للتعريف بالمؤشرات التي تسمح بمراقبة تطبيق هذا الاتفاق ومدى نجاحه، ويمكن إعادة النظر في هذه المؤشرات.

ستجتمع لجنة المتابعة العالمية لمراجعة التقارير الختامية الخاصة بتنفيذ الاتفاقية في جميع بنودها، كما سيتم عقد اجتماع سنوي إضافي في منطقة أو بلد تتواجد فيه المجموعة حتى يتسنى لها فهم جميع نقاط المتابعة على الصعيد المحلي، وبالنسبة لهذين الاجتماعين السنويين، سيتم تنظيم جلسات تحضيرية على النحو التالي:

- يوم واحد لمراجعة التقرير السنوي ،
- نصف يوم للاجتماع السنوي وفقا لكل منطقة/بلد، وفي هذه الحالة، يمكن للمراسل / للمراسلين المحليين في المنطقة التي سيعقد فيها الاجتماع المشاركة فيه.

تهدف لجنة المراقبة العالمية المنشأة بموجب هذه الاتفاقية إلى استكمال، وليس استبدال، آليات أخرى موجودة فعلا للتبادل والحوار على غرار مجلس الأعمال الأوروبي. وفي ظل هذه الهيئات، سيتم بذل كافة الجهود لضمان التواصل والتعاون بطريقة جيدة وفاعلة.

على أن تزود سافران لجنة المتابعة العالمية بجميع المعلومات المفيدة حول تنفيذ الاتفاقية داخل شركاتها التابعة لها. من الناحية العملية، تتحمل شركات المجموعة تكاليف النقل والإقامة والأكل والترجمة المترتبة عليه وفقا للشروط المطبقة عموما داخلها.

وسوف تُعرض النتائج سنويا في أحد اجتماعات مجلس الأعمال الأوروبي باعتباره أكبر هيئة موجودة حاليا.

17- حل النزاعات

تلتزم سافران بضمان حماية المبلّغين عن المخالفات، وأي بلاغات صادرة من قبل الموظف بشأن الصعوبات المتعلقة بتفسير هذه الاتفاقية أو الشكوك حول تطبيقها كما ينبغي، لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتسبب له بأي ضرر.

وعموما فإن الحلّ المبكّر، كلما أمكن ذلك، للقضايا المحلية على المستوى المحلي، هو مبدأ أساسي في هذه الاتفاقية.

إذا قام موظف أو أي شخص آخر معني بالأمر بالإبلاغ عن الاختلالات بشأن تطبيق هذا الاتفاق، فسوف يتم التعامل مع هذا وفقا للإجراء التالي:

- بالنسبة للمشاكل ذات الطابع المحلي، سيتم بذل كافة الجهود الرامية لمحاولة حلها محليا، وبحقّ للموظف، إن شاء، أن يطلب من ممثل تنظيم نقابي محلي مساعدته.
- إذا تعدّر محليا إيجاد حلّ لمشكلة تتعلق بتنفيذ أو تفسير هذه الاتفاقية، يجب عندئذ إطلاع المنظمة النقابية الوطنية والإدارة العامة للمجموعة بذلك الأمر.
- إذا استمرت المشكلة، يمكن حينها رفع النزاع إلى لجنة المتابعة العالمية، وذلك في غضون فترة لا تقل عن أربعة (4) أسابيع بعد عرضها على المستوى الوطني.
- تقرّ الأطراف الموقّعة على أن أي اختلافات في تنفيذ وتفسير هذه الاتفاقية الإطارية العالمية سيخضع للدراسة بالتنسيق مع جميع الأطراف بهدف معالجتها، على أن تتم هذه المناقشات قبل أي تصريح خارجي من أي طرف بخصوص النزاع.
- الحد الأقصى لحل المشكلة ثلاثة أشهر اعتبارا من تاريخ حصول النزاع.
- إذا تعدّر الوصول لاتفاق بين الأطراف، يمكن عندئذ التوجّه إلى القضاء.

18- الأحكام الختامية

- تسري هذه الاتفاقية ابتداء من يوم توقيعها لمدة 5 سنوات، ويتم إجراء تقييم شامل لتنفيذ الاتفاقية المذكورة في الأشهر الستة السابقة لانتهاء صلاحيتها. وبهذه المناسبة، سيقرر الأطراف الموقّعة إعادة العمل بجميع أو بعض من بنودها في إطار اتفاقية دائمة غير محددة الأجل.
- سيتم تطبيق هذه الاتفاقية في كل بلد معني بها، بالتشاور مع الممثلين المحليين وذلك لمراعاة الفروق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتنظيمية، ولا يمكن لهذه الاتفاقية أن تحلّ محل التشريعات الوطنية و/أو المعاهدات الجماعية و/أو اتفاقيات الشركات إذا كانت ملاءمة أكثر منها.
- يخضع طلب إنهاء الاتفاقية الذي قد يتقدّم به أي طرف من أطرافها الموقّعة لإشعار مُسبق لا يقل عن ستة (6) أشهر، وعندما تتفق الأطراف الموقّعة على عقد اجتماع خلال فترة الإشعار في محاولة لطرح نسخة معدّلة لهذه الاتفاقية.
- تخضع هذه الاتفاقية للقانون الفرنسي، في حالة وجود اختلافات بين إصداراتها باللغات المختلفة، فالكلمة الفصل للنسخة الفرنسية.
- سوف يتم إشهار هذه الاتفاقية الإطارية العالمية في بيان رسمي موجه إلى السلطات الحكومية والإدارية في كل بلد.

الموقعون

- عن مجموعة سافران
- عن الاتحاد العالمي الصناعي

مع التصديق عليها من جانب المنظمات النقابية الفرنسية التابعة للاتحاد العالمي الصناعي:

- عن نقابة التعدين FO Métaux
- عن نقابة التعدين CFE-CGC
- عن نقابة التعدين والمناجم FGMM-CFDT
- عن نقابة عمال التعدين FTM-CGT