

الإتفاق العالمي بشأن الصحة والأمن

لمجموعة جي.دي.أف. سويز

الديباجة

من بين الأهداف التي سعى إليها الموقعون على الإتفاق العالمي بشأن الصحة والأمن لمجموعة جي.دي.أف. سويز بتاريخ 16 تشرين ثاني/نوفمبر 2010 الخاص بالحقوق الأساسية، وبالحوار الاجتماعي، وبالتنمية المستدامة، هدف متابعة الحوار الاجتماعي ولاسيما من أجل إبرام اتفاقات عالمية خاصة بمواضيع معينة من بينها الصحة والأمن.

عمد الموقعون على هذا الإتفاق إلى تحديد وتنفيذ مبادئ أساسية في مجالي الصحة والأمن في العمل، في إطار شركات جي.دي.أف. سويز، وقدر الإمكان، في إطار سلسلة التموين ومنطقة نفوذ¹ جي.دي.أف. سويز.

تكمّن صحة الجميع وأمنهم في صميم مشروع جي.دي.أف. سويز البشري والاجتماعي؛ وتطمح المجموعة إلى أن تجعل من كل من المدير، والموظف، والمزود بالخدمات، لاعبا ملتزما بشؤون صحته وأمنه وبصحة وأمن الآخرين.

تجسّد هذا الشرط الأساسي في 23 شباط/فبراير 2010 بالتوقيع على اتفاق أوروبي للمجموعة، حدّد المبادئ الأساسية لسياسة مجموعة جي.دي.أف. سويز في هذا المجال، وأضيفت إليه خطة عمل المجموعة للفترة الزمنية 2010-2015، تضمنت أعمالا ملموسة للتنفيذ خلال هذه الفترة.

تمنّت جي.دي.أف. سويز واتحادات النقابات العالمية تعزيز وتوسيع حدود هذه الإلتزامات الأولى عبر منحها، عبر هذا الإتفاق، بُعدا عالميا.

¹ راجع المبادئ الموجهة للشركات المتعددة الجنسيات في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمبادئ الموجهة الخاصة بالشركات وبحقوق الإنسان في الأمم المتحدة من أجل الحصول على مراجع تخص مفهوم منطقة النفوذ. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل منطقة نفوذ جي.دي.أف. سويز : الشركاء، اتفاقات التعاون المشترك، المزودين و/أو البائعين والمقاولين من الباطن ذي الصلة.

الجزء الأول : حقل التطبيق

ينطبق هذا الإتفاق على المبادئ الأساسية في مجالي الصحة والأمن، من حيث القانون على الصعيد العالمي. ويكمل هذا الاتفاق ويستند إلى الاتفاق الأوروبي للمجموعة الموقع في 23 شباط/فبراير 2010 (وأي تعديل لاحق به) ساري التطبيق في أوروبا، بدون استبدال له أو إلغاء. ينطبق على مجموع مواقع واستثمارات جي.دي.أف. سويز وعلى الفروع المدمجة بشكل كلي في إطار تميتين جي.دي.أف. سويز. كما ينطبق قدر الإمكان على المواقع والاستثمارات الكائنة في منطقة نفوذ جي.دي.أف. سويز بدون قيود جغرافية.

الجزء الثاني : المبادئ

يعتمد ارتقاء العمال إلى أعلى مستوى من العافية البدنية، والنفسية، والاجتماعية، والمحافظة على هذا المستوى، أيا كان موقعهم المهني، والوقاية من التوقف عن العمل لأسباب صحية² ناجمة عن شروط عملهم³، على احترام ثمانية (8) مبادئ رئيسية هي :

1. أخذ المخاطر بعين الإعتبار في أي مسار تقرييري،

قبل اتخاذ أي قرار بشأن (مشروع، شراء، استثمار، استغلال، تنظيم هام، عقد مع زبون...) ينبغي تحديد الأخطار وتقييم المخاطر من أجل التحكم بها.

كما ينبغي أن يكون أخذ المخاطر بعين الاعتبار معيارا أولويا ومتكاملا مع مجموع مسارات المجموعة لاسيما في عمليات المشتريات.

ينبغي منح الأولوية لصحة الأشخاص وأمنهم على متابعة الخدمات.

ينبغي أن تأخذ القرارات الخاصة بتقييم المخاطر وبالتحكم بها بعين الاعتبار رأي المعرّضين للمخاطرة. وينبغي أن تخصص موارد مناسبة لتحديد الأخطار وللتحكم بالمخاطر من أجل تلبية الإلتزامات في مجال الصحة الأمنية.

2. نهج الوقاية من الأوضاع المخاطرة القائم على المشاركة

تقوم الوقاية من الحوادث ومن الأمراض المهنية⁴ على ملاحظة ارتباط عدد الحوادث والأحداث ولاسيما التي تتضمن خطرا عاليا، بالخلل الوظيفي وبالأوضاع الخطرة.

يقتضي تحديد الأوضاع المخاطرة والقيام بأعمال وقائية ومصحّحة لها، مشاركة فعالة ومشاركة من الإدارة، ومن الخبراء في مجال الصحة الأمنية، ومن الموظفين ومن منظماتهم النقابية (أو في حال عدم توافرها، من الهيئة أو المنظمة الأكثر تمثيلا لهم حسب البلدان⁵ من أجل الوصول إلى انخفاض مستدام لعدد الأوضاع والتصرفات المخاطرة. ينبغي أن يؤدي التحليل المشترك الذي يقوم به مختلف هؤلاء اللاعبين، للحوادث، وللأمراض المهنية، وللأحداث والأوضاع الخطرة إلى البحث عن الأسباب الرئيسية من النواحي التقنية، والتنظيمية، والبشرية و/أو ذات الصلة ببيئة العمل، وإلى معالجتها.

3. تشجيع مناخ الثقة والتبادل

² مثلا : الحادث والمرض.

³ هذا التعريف ناجم عن التعريف المشترك لمنظمة العمل الدولية / ومنظمة الصحة العالمية للصحة في العمل. ويستند الخطر في مرجعيته إلى الخصائص الذاتية في شيء معين بينما المخاطرة تستند في مرجعيتها إلى درجة التعرض لخطر معين وإلى احتمالية التسبب بأضرار.

⁴ تحدد قاعدة الصحة والأمن في المجموعة رقم 3، المتطلبات الدنيا التي ينبغي مراعاتها من أجل تأمين إدارة فعالة للحوادث والأحداث المرتبطة بنشاطات فروع جي.دي.أف. سويز وتحليل الأسباب العميقة مع إعلام متناسب وتستهدف الوقاية من عدم التكرار.

⁵ تتعهد جي.دي.أف. سويز بإشراك ممثلي الموظفين في تحليل الأخطار والمخاطر والحوادث مهما كانت عليه التشريعات الوطنية المعمول بها

يقتضي الانخراط المنتظر من كل فرد تشجيع مناخ الثقة والتبادل بإشراك جميع الموظفين في عملية إزالة الأخطار قدر المستطاع، وفي الحد من المخاطر وفي بناء ثقافة مشتركة متكاملة للصحة والأمن.

إثارة الاهتمام لدى كل فرد بتشجيعه على تقديم الاقتراحات في مجال الوقاية، وبالتربية وبالتركيز على العمليات الناجحة.

بهذه الروح، يكون تحديد الأخطاء مصدرا للتقدم، إذ غالبا ما تنجم الأخطاء عن دواعٍ تنظيمية وبشرية. من جهة أخرى، تتعهد المجموعة بتوفير المساعدة لكل موظف يقع قانونا موضع شك بسبب جوانب صحية وأمنية ذات صلة بعمله المهني، وهذا بالتشاور مع الموظف المعني.

4. تراتبية الوقاية

يتمثل هذا الالتزام بالقيام حسب التدرج بـ:

- إزالة الأخطار عند جذورها،
- تخفيض احتمالية حصول الحدث المخشي منه، باتخاذ تدابير وقائية تهدف إلى الحد من التعرض للمخاطر عند مستوى يتوافق ومبدأ التحسين – ("عند أقل ما هو معقول عمليا" - ALARP – As low As Reasonably Practicable)،
- وضع تجهيزات حماية جماعية (مثلا، الأمن المتكامل) للحد من الخطورة الكامنة في الحدث المخشي منه،
- حمل أجهزة الحماية الفردية.

5. المقارنة المشتركة والتبادل وتقييم التجربة

توفر عملية المقارنة الداخلية والخارجية (على أساس مرجعي⁶ مع تقييم التجربة، فرصة اكتشاف الممارسات الحسنة وتبادلها، وتوفر كذلك مضاعفة قدراتنا على العمل في حقل الوقاية. تأخذ هذه الأمور بعين الاعتبار تحليل الحوادث والأحداث، ومواطن الخلل الوظيفي الصناعي، والأوضاع الخطرة والمخاطر على الصحة، كما يمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات كمية ونوعية أخرى جرى بحثها مع "اللجنة المرجعية الموسعة للصحة والأمن" وأن تُخضع لعمليات تدقيق فيها.

6. مستوى الوقاية والحماية المخصص لمزودينا بالخدمات⁷ يعادل على الأقل المستوى المخصص لموظفينا

يساهم مزودونا بالخدمات كما المتدخلون من الخارج، في تحسين جودة أعمالنا وفي إضفاء الأمن على طرق عملنا. وفي هذا الإطار، ينبغي أن نحدد كتابيا، وأن نعمل معهم على تشجيع الشروط الصحية والأمنية ذات العلاقة بمتطلباتنا وتأمين المتابعة لها.

ومن أجل الحد من المخاطر، نسهر بشكل خاص على الحد من عدد مستويات المقابلة من الباطن.

7. احترام الأنظمة والقواعد الداخلية

العمل وفق الأنظمة المحلية إلزامي. وعلاوة على ذلك، تنطبق قواعد المجموعة على كافة الفروع أينما كان موقعها وأيا كانت الظروف، وعليها الالتزام بالمستوى الأدنى الذي قد يتجاوز المقتضيات المحلية.

⁶ مع الاعتراف بحدود الإحصائيات وأعمال التدقيق، ينبغي تحديد الأساس المرجعي انطلاقا من مؤشرات المجموعة القابلة للتدقيق كي توفر للفروع فرصة القيام بمقارنة بشكل مفيد بهدف التحسين الفعلي.

ينبغي أن يكون كل من عليه تطبيق هذه الأنظمة، والقواعد، والتعليمات، على علم بها وأن يفهم مضمونها وأن يحترمها. يمكن اللجوء إلى المعاقبة بسبب أخطاء ترتكب، إذا تبين بعد التحليل المعمق أنها ارتكبت عن عمد و/أو تكرر.

8. التحضير لإدارة الأزمات

يُعد كل فرع مهما كان حجمه، بمشاركة ممثلي الموظفين، خطة طوارئ داخلية تضمن مواصلة العمليات في حال كانت الشروط الصحية والأمنية للعاملين بمنأى عن المخاطر، وينبغي أن تتضمن:

- إجراءات الإنذار وإجراءات المغادرة،
 - الموارد الضرورية التي تحيط بكافة أوضاع الطوارئ المحتملة والتحكم بها،
 - تنظيم إدارة الأزمة وتضمينها خطة مواصلة الأعمال.
- ينبغي التحقق دوريًا من الطابع العملي لخطة الطوارئ الداخلية عبر التمارين المناسبة، وتزويد عملية التحسين المستمرة بنتائجها من خلال تقييم تجربة هذه التمارين، والأحداث، أو الحوادث الفعلية.

الجزء الثالث : نقاط الارتكاز

يعتمد نهج الوقاية على انخراط المدراء ومجموع الأفراد، وعلى الحوار الاجتماعي وعلى جهاز إداري وإعلامي. ينبغي أن يشجع هذا النهج تعزيز ثقافة مشتركة في مجال صحة وأمن المجموعة.

المادة 1-3 : انخراط المدراء

يقوم انخراط المدراء⁸ في مجال الصحة والأمن بشكل خاص على:

- تأمين بيئة عمل سليمة ومضمونة من خلال تحديد مواضع الخطر وتقييم المخاطر والتحكم بها ومراقبتها أيضًا،
- تشجيع نظام مسؤولية داخلية متين يحدد بوضوح دور ومسؤولية كل فرد ويتضمن الحوار الاجتماعي مع العاملين ومع منظماتهم النقابية (أو في حال عدم توافرها، مع الهيئة أو المنظمة الأكثر تمثيلًا حسب البلدان)،
- التكليف بالعمل بعد التحقق من تناسب الكفاءات ومن أثر التنظيم على عاتق العمل،
- تحمل مسؤولية الأمن العملياتية بشكل مباشر بمساندة الخبراء،
- إعداد التعليمات وتعريف المعنيين بها، والتحقق من فهم مضمونها ومراقبة تطبيقها بكافة الوسائل المناسبة،
- إعداد وتطوير الكفاءات الخاصة ب:
 - التراتبية وإدارة الصحة والأمن،
 - الموظفين، على تقدير المخاطر وعلى تطبيق التعليمات الخاصة بها،
- إعلام كافة الموظفين بحقوقهم من حيث:
 - تلقي المعلومات الخاصة بخطر العمل الذي يؤديه وبطريقة أدائه بأمان تام، والتدريب على الوقاية منه،
 - رفض القيام بعمل خطر أو التوقف عن القيام به في حال وجود أسباب معقولة تحمل على الاعتقاد بأن العمل المعني مضر بالصحة أو الأمن،

⁸ تنص قاعدة الصحة والأمن في المجموعة رقم 6 على إلزامية تقييم مستوى انخراط المدراء ونتائج سنوية ونتائج الفرقاء العاملين معهم في مجال الصحة والأمن.

⁹ تحدد قاعدة الصحة والأمن في المجموعة رقم 5 المتطلبات الدنيا التي ينبغي احترامها من أجل وضع نظام رخصة عمل موضع التطبيق.

● أداء الدور الكامل في نظام المسؤولية الداخلية، ولاسيما من خلال الهيئة المكرسة للصحة والأمن (أو في حال عدم توافرها، من خلال الهيئة أو المنظمة الأكثر تمثيلاً حسب البلدان)،

- تعبئة العاملين فردياً وجماعياً، من خلال نهج تحسيني ومستمر قائم على المشاركة والمحافظة على ممارسات متميزة،
- تقديم المثل من خلال التصرف، والمهنية، والانضباط،
- تقديم البرهان على الالتزام بالحضور بشكل دوري على الأرض ومع فرق العمل،
- تعليق أو توقيف عمل ما في حال عدم التمكن من ممارسته في شروط صحية وأمنية مطلوبة،
- دمج الموظفين المعوقين ومرافقتهم ومساندتهم وكذلك الموظفين العائدين إلى العمل بعد حادث أو مرض.

المادة 2-3 : انخراط الأفراد

تقتضي الصحة والأمن مشاركة كل من الأفراد، أيًا كان موقعه في الشركة¹⁰. ويتمثل هذا الانخراط بشكل ملموس بـ:

- إعداد نظام متين للمسؤولية الداخلية يتضمن الحوار الاجتماعي مع الموظفين ومع منظماتهم النقابية (أو في حال عدم توافرها، مع الهيئة أو المنظمة الأكثر تمثيلاً حسب البلدان)،
- احترام حقوق العمال بمعرفة الأخطار في مكان العمل ورفض العمل الخطير أو التوقف عن ممارسته،
- فهم مضمون القواعد والتعليمات وتطبيقها،
- المشاركة بنشاط بالدورات التدريبية من أجل تنمية المعارف والكفاءات الخاصة بتقييم المخاطر وبتطبيق التعليمات ذات الصلة،
- التحقق من أن الأخطار ذات الصلة بممارسة كل عمل محددة و واضحة، ومن أن المخاطر مقيمة كما التحكم بها قبل القيام بالعمل. في حال وجود خطر كبير أو وشيك الحدوث، التوقف فوراً عن ممارسة العمل،
- السهر بنشاط على الصحة الشخصية، وعلى الأمن الشخصي وعلى أمن الآخرين،
- إعلام الآخرين بالأوضاع الخطرة وكذلك بالممارسات الحسنة،
- أخذ المبادرات واقتراح التحسينات.

المادة 3-3: الحوار الاجتماعي

الصحة والأمن رهانان جماعيان في اللحمة الاجتماعية، يقتضيان إرادة في الحوار مع تشاور جميع الأطراف.

على مستوى المجموعة، تتشكل "لجنة مرجعية موسعة للصحة والأمن"، تتمثل فيها الإدارة بثمانية (8) أعضاء كحد أقصى، ويتمثل العمال بثمانية (8) أعضاء، يكونوا قدر المستطاع من موظفي فروع جي.دي.أف. سويس.

يأتي ممثلو العمال من حيث المبدأ من المنظمات التالية : إندوستريال (2)، بي.أس.إي. (2)، بي.و.أي. (2) و (2) من "اللجنة الإدارية للصحة والأمن الأوروبية جي.دي.أف. سويس". وبتوافق مشترك، تقوم المنظمات التي عيّنت ممثلي العمال الثمانية بالسعي لتمثيل كافة المناطق الجغرافية حيث تتواجد جي.دي.أف. سويس مع تواجد ثلاث (3) نساء بينهم.

يتمثل دور "اللجنة المرجعية الموسعة للصحة والأمن" بالتحقق من احترام تعهدات هذا الاتفاق ومبادئه واقتراح أعمال تحسينية عليه.

¹⁰ تلعب هيئات تمثيل الموظفين والمنظمات النقابية دوراً رئيسياً في تحسين الصحة والأمن لمجموع الأطراف المعنية في الشركة.

تتابع تطور الأداءات في مجالي الصحة والأمن، مع احترام الأحكام القانونية والمعايير وتوصيات منظمة العمل الدولية، كما يمكنها نقل المقترحات إلى إدارة الصحة والأمن في جي.دي.أف. سويس.

يتلقى أعضاء "اللجنة المرجعية الموسعة للصحة والأمن" مرتين في العام، تقريراً عن النشاطات والأحداث الهامة.

مرة في العام، تقدم إدارة الصحة والأمن في جي.دي.أف. سويس نبذة عن النشاطات الصحية والأمنية والنتائج إلى "اللجنة المرجعية الموسعة للصحة والأمن"، ولاسيما في مجال تنفيذ مبادئ والتزامات هذا الإتفاق.

محلياً وفي كل فرع، تتابع اللجان المكرسة للصحة والأمن (أو في حال عدم توافرها، أكثر المنظمات تمثيلاً حسب البلدان)، وممثلو الإدارة بمساعدة أطباء العمل وخبراء في مجالي الصحة والأمن، النتائج من حيث الصحة والأمن وتشارك في تحديد الأوضاع الخطرة، وبرمجة تدابير وقائية ومتابعتها.

المادة 3-4: خطة العمل على المدى المتوسط والإعلام

لكي يؤخذ التنوع في أعمال جي.دي.أف. سويس وأماكن تواجدها بعين الإعتبار، توضع خطة عمل صحة وأمن للمدى المتوسط (خمس سنوات 2015 – 2020) حسب المناطق الجغرافية الكبرى و/أو نوع العمل. تتابع "اللجنة المرجعية الموسعة للصحة والأمن" سنوياً هذه الخطة.

في إطار تنمية الحوار الاجتماعي، تتم مشاركة ممثلي الفدراليات النقابية العالمية بشكل آلي في أعمال "اللجنة المرجعية الموسعة للصحة والأمن" وفي الأهداف المحددة في خطة العمل خلال اجتماع "اللجنة المرجعية الموسعة" السنوي بحضور الإدارة العامة. ويتم تبليغ المعلومات قبل شهر على الأقل من الاجتماع السنوي للجنة المرجعية الموسعة.

بعد عمليات التبادل هذه، تبليغ إدارة الصحة والأمن في جي.دي.أف. سويس مسؤولي الصحة والأمن في كل من فروع المجموعة، بتحاليل، وتعليقات، وتوصيات "اللجنة المرجعية الموسعة للصحة والأمن" كما أيضاً بأعمال "اللجنة المرجعية الموسعة" بشأن القرارات التي اتخذت.

علاوة على ذلك، ينبغي تبادل المعلومات صعوداً وهبوطاً، وأن تشجع :

- ✓ معرفة :
- السياسة الصحية والأمنية،
- الأهداف المتباعدة،
- والنتائج،
- ✓ تبادل تقييم التجارب والممارسات الحسنة الداخلية والخارجية.

ينبغي ان يكون الإعلام شفافاً، وملموساً، وإيجابياً، وقائماً على المشاركة، من أجل تعزيز الثقافة الصحية والأمنية، كما ينبغي أن يوفر فرصة الإجابة على أي سؤال يثيره الموظفون في مجالي الصحة والأمن.

كما ينبغي أن تقوم جي.دي.أف. سويس بإعلام حول الوقاية أو الحد من المخاطر بين زبائنها، وموردي الخدمات لها، وبشكل عام للغير المتأثر بمنشأتها ونشاطاتها. ينبغي أن يشمل الإعلام مجمل الزبائن المستخدمين لمنتجاتها وخدماتها كما المعنيين من الجمهور العام.

الجزء 4 : أهداف التقدم الخاص

بموجب هذا الاتفاق العالمي، تلتزم جي.دي.أف. سويز بشكل أكثر خصوصية بأهداف التقدم التالية :

- ✓ إزالة الحوادث القاتلة ذات الصلة بنشاطات المجموعة¹¹،
- ✓ تخفيض عدد حوادث العمل بشكل متواصل مع المحافظة على الإهتمام بجودة الإحصائيات وتجنب توصلها إلى نتائج سلبية (مثلا : تخفيض عدد التصاريح بالحوادث من أجل تحقيق الهدف)،
- ✓ التحسين المتواصل للصحة في العمل¹² عبر إلغاء المنتجات التي تحتوي موادا سامة قابلة للاستبدال، ولاسيما عناصر CMR (سرطانية، محوِّلة للجينات، منتجة للسموم).

من جهة أخرى، تتشارك الأطراف الموقَّعة الرهان الذي تمثله نشاطات المقاوله من الباطن في مجالي الصحة والأمن، سواء على موظفي الشركات أم على الغير.

ونظرا لأن المقاوله من الباطن متواجدة بشكل خاص في مراحل بناء مشاريع صناعية وبنى تحتية، تتعهد جي.دي.أف. سويز بأن يُعدَّ لكل من هذه المشاريع¹³ التي تشهد نموا كبيرا على الصعيد الدولي، إجراء صحيا وأمنيا يوفر فرصة ضمان :

- ✓ إنجاز تقييم للمخاطر التي قد تكمن في المشروع وفي كل من مراحل إنجاز ه : بدايته، التخطيط له، الإنجاز، الختام والانتقال،
- ✓ تحديد واحترام الأنظمة الخاصة بالصحة والأمن المحلية،
- ✓ تضمين بنود العقود المبرمة مع المقاولين من الباطن تعهدات صحية وأمنية ذات طابع إلزامي،
- ✓ تضمين تقارير نهاية الأشغال معايير قبول ورقابة للأمر الصحية والأمنية.

الجزء 5 : بنود ختامية

تقوم "اللجنة المرجعية الموسعة للصحة والأمن" بمتابعة الإتفاق وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 3-3-3 وبالتحديد مؤشرات وشروط متابعتها.

يتم ترجمة هذا الاتفاق إلى كافة اللغات الضرورية. ومع ذلك، تبقى النسخة الإنكليزية (النسخة الأصل) صاحبة السلطة. وتعود لـ "اللجنة المرجعية الموسعة للصحة والأمن" الصلاحية الحصرية لتأويل هذا الاتفاق.

¹¹ أعدت جي.دي.أف. سويز 9 "قواعد مُنقَّذة" تكمن في قلب جهاز منح لكل فرد دورا يؤديه، وتستهدف إزالة الأحداث المميتة أو الخطيرة بشكل تام.

¹² تحدّد قاعدة المجموعة رقم 7 المتطلبات الدنيا التي ينبغي على جميع الفروع احترامها من أجل حماية صحة موظفي مجموعتنا ومزودينا بالخدمات على المديين المتوسط والبعيد والمحافظة عليها.

¹³ تحدّد قاعدة المجموعة رقم 9 المتطلبات الدنيا في مجالي الصحة والأمن والتي ينبغي على جميع فروع المجموعة احترامها في إطار مختلف المشاريع

يسري مفعول هذا الاتفاق بتاريخ 13 أيار/مايو 2014 لفترة غير محدودة. يمكن تعديله بالاتفاق مع إدارة جي.دي.أف. سويز ومع منطمتين (2) نقابيتين عالميتين وقعنا عليه، على الأقل.

يمكن لأي من الطرفين إلغاء هذا الاتفاق مع احترام مهلة ستة أشهر. في حال فسخ هذا الاتفاق، يتفق الموقعون على اللقاء خلال فترة الفسخ هذه (سنة اشهر)، من أجل محاولة استبدال هذا الاتفاق بصيغة معدلة.

وقّع هذا الاتفاق من 5 نسخ. تحتفظ كل نقابة عالمية موقّعة عليه بنسخة أصلية منه.

حرر في باريس، في 13 أيار/مايو 2014

عن بي.في.أي.(BWI)

عن جي.دي.أف. سويز أس.أي وفروع المجموعة،
جيرار ميستراليه (Gérard MESTRALLET)

عن بي.أس.أي.(PSI)

عن إندوستريال (IndustriALL)