

RENAULT GRUBU BÜNYESİNDE

İŞ DÜNYASINI BİRLİKTE İNŞA ETMEK

"İş Yaşamını Geliştirmeye Yönelik Küresel Çerçeve Anlaşması"

XXI. yüzyıl, gerek ekonomik, gerek teknolojik, dijital, sosyal ya da toplumsal düzeyde olsun, iş dünyasının evriminin eşi görülmemiş bir şekilde hızlanmasıyla dikkat çekmekte. Bu kalıcı evrimler, gelecek yıllarda tam bir metamorfoz geçirmeye devam edecek olan otomobil dünyasında özellikle belirgindir.

Renault grubu, bu değişikliklere daha iyi hazırlanmak ve bunları daha iyi yaşamak için Fransız sendika federasyonları olan IndustriALL Global Union ile Grup Komitesi'nde temsil edilen diğer sendika federasyonları veya sendikalar ile birlikte, Grup Komitesi'nin taraf olduğu "*Renault grubu bünyesindeki çalışma dünyasını birlikte inşa etmek*" adlı yeni bir küresel çerçeve anlaşması imzalamak konusunda kararlı bir adım atmaktadır.

"Renault grubu bünyesindeki çalışma dünyasını birlikte inşa etmek" adlı bu yeni anlaşma, "*Sürdürülebilir Büyüme ve Gelişme için Birlikte Çalışmak*" başlıklı 2 Temmuz 2013 tarihinde imzalanan ve çalışanların gelişimi için vazgeçilmez olan iki ön koşulu içeren küresel çerçeve anlaşmasına ek olarak gelmiştir: "*İş yaşamında sağlık, güvenlik ve kalite için harekete geçmek*" ve "*Çeşitliliği teşvik etmek*".

Çalışanların, şimdiki ve gelecekteki potansiyelini harekete geçirmek ve geliştirmek ve herkes için gerçek bir taahhüt faktörü olmak için çalışma koşulları konusunun ötesine geçen sürdürülebilir bir dinamiği tanımlar.

İş yaşamının birçok yönüne ve özellikle çalışanların performans ve iyilik halini birleştirmelerine olanak tanıyanları ele alır.

Grubun tüm çalışanlarını içine alan bu dinamik, beş temel kaldıracı dayanır:

- *İş dünyasının evrimi üzerine bir diyalog,*
- *İşbirlikçi bir yönetim sistemi,*
- *Katılım için sürdürülebilir bir taahhüt,*
- *Bir yaşam süreleri dengesi,*
- *Çalışma çerçevesinin uyarlanması.*

Bu anlaşma aynı zamanda hem Grup düzeyinde hem de yerel düzeyde yönetim temsilcileri ile temsilci sendikaları ve/veya çalışan temsilcileri arasında sosyal diyalogu yapılandırma temasını oluşturur. Yerel anlaşmaların müzakere edilmesiyle, çalışanların çalışma hayatını iyileştiren ilgili pragmatik çözümlerin araştırılması ve bunun yanı sıra inisiyatiflerin alınmasını da mümkün kılar ve teşvik eder.

Renault Grubu'nun sosyal hırsını sürdürülebilir kalkınma ve rekabet edebilirlik stratejisinin ayrılmaz bir parçası olarak onaylar.

1. İŞ DÜNYASININ EVRİMİ ÜZERİNE BİR DİYALOG

Otomotiv dünyası, dijitalin, bağlantının, özerk ve elektrikli taşıtın etrafına eklemlenmiş güçlü bir devrimle uğraşmakta. Bu koşullarda iş dünyasını inşa etmek, kolektif bir meydan okumadır. Bu güçlü teknolojik gelişmeler, araçların ve bunlarla ilgili hizmetlerin tasarımını, üretimini ve pazarlamasını etkilemektedir. Bazı meslekler kaybolabilir, yenileri belirebilir, diğerleri yeniden ortaya çıkabilir.

Bu bağlamda, Renault grubu sosyal ve toplumsal sorumluluklar* ve özellikle de çalışanlarının otomotiv mesleklerinin gelişimi ve istihdam edilebilirlikleri için vazgeçilmez olan becerileri tanımlamaları ve edinmeleri için şartlar yaratma konusundaki taahhüdünü onaylar.

Gelecekteki dönüşümler konusunda yönetim temsilcileri ve temsilci sendikaları ve/veya çalışan temsilcileri arasındaki diyalog için boşluklarla birlikte Grubun tüm ülkelerinde geçerli olan bu dinamik ve ileriye dönük beceri yönetimi, herkesin mesleki gelişiminde bir oyuncu olması için en büyük zorluklardan biridir.

Renault grubu ayrıca, temsilci sendikaları ve/veya çalışan temsilcilerinin bu değişikliklerin hazırlanmasında yer alma isteğini de doğrulamaktadır. Daha özellikli olarak, çalışanların işlerini önemli ölçüde etkileyecek olan değişiklikler, temsilci sendikaları ve/veya yerel çalışan temsilcileri ile daha önceden fikir alışverişlerinin, hatta bilgi ve danışma işlemlerinin konusu olabilir.

Bu taahhütlerin ötesinde, Renault grubu, çalışanlarına, öğrenme ekipleri ve inisiyatif marjlarının ve genişletilmiş özerkliklerin çevik ve işbirlikçi bir yönetimi ile desteklenen organizasyonel yöntemlerinde bir gelişim teklif ederek geçişi desteklemek de istemektedir.

2. İŞBİRLİKÇİ BİR YÖNETİM SİSTEMİ

Renault grubu bünyesinde her çalışan birçok değişimle yüzleşmek zorundadır: ticaretin küreselleşmesi, dijital dönüşüm, sosyal ağların ortaya çıkışı, yeni nesiller, mesleki ilişkilerin gelişimi.

Bu bağlamda, şirketin aktörleri arasındaki ilişkilerin çerçevesini ve doğasını netleştirmek, çalışanların mesleki gelişimi için kilit bir faktördür.

* 2013 Küresel Çerçeve Anlaşması

2.1. MÜDÜRLER, MESLEKİ İLİŞKİLERİN KALİTESİNİN İLK AKTÖRLERİ

Müdürler ekipler ve şirket içindeki iş ilişkilerinin dengesi ve kalitesinde hayati bir rol oynamaktadır. İşlevleri, etik davranışları dikkate alarak performansın yönetimi, takımların canlandırılması ve becerilerin geliştirilmesini kapsar.

Renault grubu yönetim sistemi, tüm çalışanlarına eylem için ortak bir çerçeve sunar: işbirliği ve sorumluluğu dinleme ve karşılıklı saygı, doğru konuşma ve bunların yanında hızlı ve şeffaf kararlar vermeyi teşvik eder.

Yönetimin temellerini bir araya getirir:

- Renault grubunun vizyonu ve stratejisi hakkında iyi bir bilgi sahibi olmak, böylece takım düzeyinde alınan herhangi bir kararın bu stratejinin uygulanmasına aktif olarak katılması ve anlamlı olması,
- Hedeflerin gerçekleştirilmesinde herkesin rolünün tanımlanması, böylece her çalışanın şirket için yarattığı değeri, orada bulunduğu kişisel gelişim kadar bilmesi,
- Ekiplerin özerkliğini ve güçlenmelerini kolaylaştırmak için, hataya, özellikle inisiyatif almada öğrenme kaynağına toleranslı kalmaya devam ederken, konuların ve yetkilendirme seviyelerinin belirlenmesi,
- Karşılıklı dinlemeyi, paylaşmayı, esnekliği, yaratıcılığı, katılımı, işbirliğini vb. teşvik eden çalışma yöntemlerinin geliştirilmesi.

Bu yönetim sistemi kökleri, Renault grubunun ve çalışma arkadaşlarının gelişimi için şirketin verdiği güvene olduğu kadar bunların her birinin örnek olmasına da dayanmaktadır. Artan bir müşteri memnuniyeti ve performansı ile şirketi daha esnek, daha etkin hale getirir.

Hem yöneticiler hem de çalışanlar seviyesindeki gerek teknik bilgi birikimi, gerekse özellikle grupların dinamiği, bilgi ve iletişimin yönetimi, çözümler bulma, kararlar vermeyle ilgili olan sosyal beceriler gibi kilit becerilerin sürekli gelişimine dayanır.

Güvenlik, sağlık kadar ergonomi de, tüm mesleklerde gerekli ön şartlar olarak kabul edilir, böylece çalışanların görevleri başındayken kendilerini iyi hissetmeleri ve performansın sürdürülebilir olması sağlanır.

Bu unsurların tümü yerel olarak yönetimin temsilcileri ile temsilci sendikaları ve/veya çalışan temsilcileri arasındaki fikir alışverişinin konusunu oluşturur.

2.2. HER ÇALIŞANIN ŞİRKETİN BAŞARISINDA VE KENDİ MESLEKİ KARIYERİNDE OYNAMAK İÇİN ETKİN BİR ROLÜ VARDIR

Her çalışanın, özellikle iş tanımlaması ve müdürüyle diyaloga konu olan yıllık bireysel görüşmesi yoluyla, rolü ve sorumlulukları hakkında net ve kesin bir görüşü vardır.

Düzenli geri bildirimlerle (*“feed-backs”*) birleştirilen yıllık bireysel görüşme, bireysel ve kolektif hedefler kabul etmeyi ve çalışanın görevini tam sorumlu olarak en iyi şekilde yerine getirmesi için kendi seviyesinde sahip olduğu özerklik sınırlarını tartışmayı mümkün kılar.

Bu karşılıklı görüşmeler aynı zamanda çalışanların mesleki projelerini derinleştirmelerine ve müdürlerine de edindikleri ve geliştirebilecekleri becerilerle uyumlu iş fırsatlarını belirlemelerini sağlar.

Bireysel görüşme böylece yeni becerilerin kazanılması ve, özellikle de tüm olası geliştirme ve uyum gösterme eylemlerinin istihdamı teşvik etmek için üstlenilmesi gereken hızlı bir değişimde olan otomotiv dünyasında buna uygun eğitim eylemlerinin planlanması olanağını sağlar.

2.3. HER ÇALIŞAN İŞ YAŞAMI ORTAMINA KATKI SAĞLAR

Her çalışan, tutumu ve davranışıyla, özellikle müdürü, meslektaşları, işbirliği yaptıkları kişiler ve diğer sektörlerdeki çalışanlarla, tedarikçiler, dış ortaklar, müşterilerle olan ilişkileriyle, arkadaşça ve herkesin birbirlerine saygılı olduğu bir iş yaşamı ortamına katkılarını sağlar.

Bir takım içinde günlük olarak memnuniyet ve memnuniyetsizliklerin neler olduğunu özgürce ifade edebilmek özgürleştirici bir unsur ve bir gelişme faktörüdür.

Düzenli aralıklarla takım toplantıları diyalogu ve herkesin kendini ifade etmesini geliştirmek için sistematikleştirilir. Müdürlere sınırlı sürelerde, ekip üyeleriyle birlikte ulaşılabilecek hedeflerin yanı sıra iş yükünün dengeli ve makul bir şekilde dağıtılması için fikir alış verişi yapmalarına izin verir. Ayrıca, ekip üyelerinin görevlerini yerine getirdikleri süreçlerin ve koşulların nasıl iyileştirileceği hakkında da fikir alış verişine izin verir.

Çalışanlara yapılan anket araçları, başarılı olmak için gereken koşullara ilişkin onların algılarını toplamaya izin verir. Bu dinleme araçları temsilci sendikaları ve/veya çalışan temsilcileri ile düzenli bir diyalog ile birleştiklerinde, ekipler ve şirket için ilerleme araçları olan uygun eylem planları geliştirmeye izin verir.

2.4. BASİTLİĞİ VE VERİMLİLİĞİ ARAMAK

Herkes, günlük yaşamında, süreçleri ve bunlarla ilgili rahatsız edici unsurları daha basit, daha benimsenmiş kılmak ve işletmede daha hızlı olmalarını sağlamak için bunların karmaşıklığını azaltmaya özen gösterir. Takım toplantıları, iyileştirme fikirleri hakkında fikir alış verişi yapma fırsatı olabilir.

2.5. BAŞARILARI KUTLAMAK VE PAYLAŞMAK

Çalışanların katılımı ve bağlılığı, yetenekleri ve sürdürülebilir performans için yenilikçilik duyguları, şirket için katma değer kaynaklarıdır.

Bireysel veya kolektif olsun başarılar düzenli olarak takımların içinde kutlanır. Mesleki eğitim programları, paralı olsun ya da olmasın, yerel düzeyde ve mesleklere göre biçimlendirilir ve dağıtılır.

Bu programlar, Renault'nun faaliyet gösterdiği her ülkenin kullanımlarını dikkate alarak bireysel ve kolektif katkılara değer vermeyi mümkün kılar.

Renault grubunu aynı zamanda bir takıma katılmak, başka bir sektöre doğru hareket, emeklilik için ayrılma gibi iş yaşamının önemli aşamalarının kişiselleştirilmiş keyifli bir fırsat olmasına da dikkat eder.

2.6. TAKIMLARDA DOSTLUĞU YERLEŞTİRME

Dostluk, kolektif performansın profesyonel refah ile birleştirilmesi için temel bir koşuldur. Renault grubunun yöneticileri ve çalışanları, sosyal bağlantıyı destekleyen, kültürlere saygı göstererek, yerel olarak festival etkinlikleri düzenlemeye özen göstermektedir.

Yıllık etkinlikler, çalışanlara ve ailelerine otomobilin mesleki dünyasını daha iyi anlayabilmelerini sağlar.

Deneme veya kredi hizmetleri, çalışanların Grup'un ürünleri ve hizmet tekliflerini tanımasını ve bunların en iyi elçileri olmaları için yerel olarak kurulmaktadır.

3. KATILIM İÇİN DEVAM EDEN BİR TAAHHÜT

Renault grubu, uygulamalardaki yalnızca somut değişikliklerin daha olumlu, daha kapsayıcı ve daha sorumlu bir ekonomi ve topluma katkıda bulunacağına inanmaktadır. Katılım için sorumluluk olarak, Renault grubu çeşitlilik, sosyal girişimcilik ve eğitime dayalı bir kapsayıcı büyüme modelini teşvik eder.

Renault grubunun katılım politikasının, cinsiyeti, yaşı, fiziksel durumu, cinsel yönelimi, kökeni, dini, siyasal görüşü, sendika üyeliği, ulusal kökenli, sosyal kökeni ne olursa olsun, şirketteki herkesin ortak performansa hizmet etme konusundaki tüm bireysel potansiyelini ifade etmek için kendini rahat hissetmesi ve kendi olması için bir güven ve karşılıklı anlayış ortamı yaratma amacı vardır.

3.1. EKİPLERDE YENİ GELENLERİ KARŞILAMAK

Yeni gelenlerin takımlara nasıl entegre edileceği, ister işe yeni alınanlar ister dahili hareketlilik söz konusu olsun, çeşitliliği ve nesiller arası yakınlaşmayı teşvik eden bir örnek olmalıdır.

Yöneticiler, kurumları ve/veya ait oldukları ülkeler dahilinde ve dayanışma ve açıklık ruhuyla bir bütünleşme rotası düzenlerler, ekip üyeleri, günlük olarak, kültürün, değerlerin ve Grup'un çalışma yöntemlerini kolaylaştırırlar.

Bu bütünleşme rotası aynı zamanda yeni gelenlerin kendi mesleki tecrübelerini kanıtlamalarına ve yeni bir görünüm sayesinde Grup'un uygulamalarını zenginleştirmelerine izin verir.

3.2. BİLGİLERİ PAYLAŞMAK VE İLETMEK

Renault grubu bilgileri paylaşım girişimlerini teşvik eder. Beceri veya ilgi topluluklarına dayanmak için ve yaratıcılığın kaynağı olan açık görüşlülüğü teşvik etmek için işbirlikçi platformlar, iç sosyal ağlar, meslek kulüpleri, iç ve dış kıyaslamalar gibi herhangi bir araç veya yöntemin geliştirilmesini teşvik eder.

Ayrıca, herkesin birbirlerinin sorunlarını ve kısıtlarını daha iyi anlaması için, farklı sektörlerden insanların birlikte çalıştırılmalarına izin veren girişimleri teşvik eder.

Son olarak, günlük olarak ve özellikle de yeni üyelerin takımlara entegre edilmeleri sırasında veya bir iç hareketlilikten veya Grup'tan ayrılmadan önce, takımlar içinde ve nesiller arasında bilgi ve becerilerin aktarılmasını kolaylaştırır.

3.3. İÇERİDE VE DIŞARIDA DAYANIŞMAYI ANLATMAK

Çalışanların, bakımlarından sorumlu oldukları çocukları veya eşleri bir hastalık, bir sakatlık veya belirli bir ciddiyette bir kaza geçiren diğer çalışanlara dinlenme günleri vermelerini sağlayan düzenlemeler, yerel yasalara uygun olarak ve temsilci sendikaları ve/veya çalışan temsilcileri ile

istişare yapılarak yerel olarak uygulamaya konulmuştur. Bu danışma, yönetim ile temsilci sendikaları ve/veya çalışan temsilcileri arasında yerel anlaşmaların oluşmasına da neden olabilir.

Renault grubu ayrıca, herkesin şirketteki yerini bulmasını ve derneklere ve dayanışma temelli işlere girebilmelerini veya bu kurumlarla ilişki kurabilmelerini sağlayan girişimleri de destekler. Böylece “duvarların dışında” eylem ve dayanışma programları yerel olarak tanımlanmış ve düzenlenmiştir.

Bu programların içeriği ve çalışanların onlara katılabileceği koşullar, temsilci sendikaları ve/veya çalışan temsilcileri ile yıllık yerel bir fikir alışverişi görüşmesine tabidir. Bu fikir alışverişleri yerel anlaşmalara da sebep olabilir.

Daha özel olarak, bu şekilde sorumluluk almak isteyen çalışanlar, bu faaliyetlere harcanan zamanın, yerel yasalara uygun olarak, çalışma zamanı olarak kabul edildiği belirli koşullara sahiptirler.

3.4. İNSANLARA SAYGI GÖSTERMEK

Renault grubu, yerel yasalara uygun olarak, insanların temel sosyal haklarına saygı göstererek, bunların olası ihlallerini engelleyerek, insanlara anlaşmazlıklarını çözmeye yardım ederek, şikayetleri ele alarak ve düzelterek, hatta kınanması gereken tüm davranışlara yaptırım koyarak, değerlerinin ön saflarına kişilerin bu haklarının korunmasını yerleştirir. Bu açıdan, “*Sürdürülebilir Büyüme ve Gelişme için Birlikte Çalışmak*” adlı küresel çerçeve anlaşmasının imzalanmasında halihazırda yapılmış olan taahhütleri* teyit eder.

Aynı zamanda kişisel verilerin korunmasına saygı duymak da Renault grubunun temel bir değerini oluşturur.

İmzacı taraflar, iş yerinde her türlü şiddet, taciz gösterimini ve özellikle de cinsel veya ahlaki veya çalışanlara yönelik ayrımcılığı reddederler.

Renault grubu, saldırıya uğrayan insanlara destek olmak, her türlü saldırganlığı önlemek ve durdurmak ve kabul edilemez tüm davranışları cezalandırmak için, mümkün olan en kısa sürede ve yerel yasalara uygun olarak, özellikle Etik Komiteler ve İnsan Kaynakları görevi yoluyla gerekli önlemleri almayı taahhüt eder.

Renault grubunun tüm çalışanları, ifşa edenin iyi niyet ve tarafsızlıkla özellikle gizliliğini ve korunmasını garanti eden profesyonel bir uyarı sistemine erişime sahiptir.

Günlük olarak, yöneticiler ve çalışanlar, bireysel olarak ve toplu olarak, iş yerindeki hiçbir kaba davranışın gerek şirket içindeki veya gerekse dışındaki ilişkilerde, nezaket ve saygı kurallarına karşı gelmemesini sağlarlar.

* 2013 Küresel Çerçeve Anlaşması - Bölüm 1 - Evrensel Standartlar - Temel sosyal haklara saygı

Bu konularda Renault grubu bünyesinde sorumluluk seviyelerine göre uyarlanmış duyarlılık ve eğitim çalışmaları yürütülmektedir.

4. YAŞAM SÜRELERİ DENGESİ

Dijital dönüşüm artık sosyal ve profesyonel uygulamaları güçlü bir şekilde etkilemekte. Özellikle, herhangi bir zamanda ve her yerde bilgiye erişmeyi mümkün kılmakta ve böylece çalışanlar için iş organizasyonu açısından yeni beklentiler yaratmakta.

Bu beklentilerin farkında olan ve karşılıklı güvene dayanarak Renault grubu, şirketin çalışma zorunluluklarına, müşterilerinin memnuniyetini ve yerel yasaları dikkate alarak, çalışanlarına daha esnek, faaliyetlerin organizasyonunda daha özgür, günlük olarak taşımacılıkta bir kazanç ve kişisel ve/veya aile kısıtlarını dikkate alarak yöntemleri sunmak istemektedir. Böylece, teknolojik araçlar, teknik ilerlemenin sosyal ilerlemeyle ilişkilendirilmesini mümkün kılmaktadır.

Çalışanlara teklif edilen tüm cihazlar yasal çalışma sürelerine saygı duymayı ve her biri için makul bir iş yükü sağlamayı mümkün kılar.

Özellikle endüstriyel sektörlerde organizasyon konularında daha kısıtlı deneme süreleri dahil edebilirler.

Bu cihazlar temsilci sendikaları ve/veya çalışan temsilcileri ile yerel anlaşmalara yol açabilecek istişarelere tabi tutulurlar.

4.1. ÇALIŞMA YÖNTEMLERİNİ ESNETMEK

Renault grubu, çalışanlarına iş yaşamlarıyla kişisel yaşamlarını daha iyi dengelemelerini sağlayacak uyarlanmış çalışma saatleri sunmaya dikkat eder.

İsteyen çalışanlar, kendi hat yöneticileri ile mutabakata bağlı olarak ve çalışma zamanının düzenlenmesine ilişkin yerel mevzuatlara ve anlaşmalara uygun olarak, çalışma yerlerine farklı zamanlarda katılmak veya oradan farklı zamanlarda ayrılmak üzere anlaşabilirler ve endüstriyel sektörlerde, tek bir ve aynı takıma yerleştirilebilirler.

Küçük çocukları olan veya bakımlarına muhtaç kişileri olan ebeveynlere özel bir dikkat gösterilir.

4.2. ÇALIŞANLAR ARASINDAKİ FİKİR ALIŞVERİŞİ ZAMANLARINI OPTİMİZE ETMEK

Ekip toplantıları veya çalışma toplantıları olsun toplantı zamanları fikir paylaşımını teşvik etmek ve ekip üyeleri arasında ve çok işlevli ve çok kültürlü ekipler arasında sinerji yaratmak için esastır.

Herkesin bu toplantılara katılabilmesi için, özellikle de tesisler arası veya ülkeler arası toplantılar söz konusuysa, yöneticiler iş günü içinde planlama ve ayarlama konusunda özenli davranırlar.

Bu toplantılarda fiziksel olarak bulunma gerekli olmadığında veya coğrafi mesafenin bunu imkansız hale getirdiğinde, Renault grubu herkesin görüşlerini ifade edebilmesi ve hizmetlerini sunabilmesi için video konferans ve/veya dijital platformlar sunar.

4.3. ÇALIŞMA YERLERİNİ ÇEŞİTLENDİRMEK

Serbest çalışma düzenlemeleri, gizlilik ve iş sırrı kurallarına uyma koşuluyla, faaliyetlerine bağlı olarak, kısmen ve/veya zaman zaman evlerinden veya bir Renault grubu sahasından, üçüncü yerlerde çalışmalarına izin vermektedir.

Bilgi işlem kaynaklarının ve dijital araçların kullanımıyla ilgili bir sözleşme Renault Grubu'nun faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde yayınlanmaktadır.

Bu serbest çalışma düzenlemeleri farklı biçimlerde düzenlenebilir: düzenli uzaktan çalışma, önceden programlanmış, belirli sayıda gün, değişken günler, haftalık veya aylık ve ara sıra uzaktan çalışma.

Şirket ayrıca, istisnai durumlarda, iş sürekliliğini ve çalışanların korunmasını sağlamak için uygun planların uygulanmasına dikkat eder.

Bu serbest çalışma düzenlemeleri, temsilci sendikalar ve/veya çalışan temsilcileriyle yerel düzeyde bir istişarenin konusu olabilirken bu istişare yerel anlaşmalara yol açabilir.

4.4. SERBEST ÇALIŞMA VE EKİP RUHU

Yöneticiler, uzaktan çalışmanın yerel organizasyonunda, özellikle iş yerlerinde fiziksel varlığın gerekli olduğu çalışma zamanlarını öngörerek ve belirleyerek ekip çalışmasının sürdürülmesini sağlar (örneğin ekip toplantıları).

Tüm zaman dilimlerinin aktif olduğu uluslararası bir dünyada, Renault grubu, çalışanlarına normal çalışma saatleri dışında ve tatil dönemlerinde, bağlantıları, mesleki görevlerini yerine getirmek için geçerli zaman dilimlerinde kullanılmak üzere sınırlı olma koşuluyla, giriş yapıp yapmamayı seçme hakkı verir. Bu aynı dönemlerde, aldıkları e-postalara ve telefon aramalarına, ne olursa olsun, cevap verme zorunlulukları yoktur ve kendi çağrılarını ve e-postalarını, istisnai acil durumlarla sınırlandırmak suretiyle, özellikle de çalışanların ve/veya müşterilerin güvenliği üzerinde etkisi olan durumlarla sınırlandırmaya dikkat ederler.

Yöneticiler ve çalışanlar buna örnek olurlar: ihtiyatlı olurlar ve çalışma süresinin geçilmesi ve/veya dinlenme sürelerine saygı gösterilmemesi durumunda uyarı yaparlar.

İletişim araçlarının kullanımını düzenleyen bu kurallar, temsilci sendikalar ve/veya çalışan temsilcileriyle yerel düzeyde bir istişarenin konusu olabilirken bu istişare yerel anlaşmalara yol açabilir.

4.5. GÜNLÜK HAYATI KOLAYLAŞTIRMAK

Renault grubu, profesyonel ve kişisel zaman dengesini kolaylaştıran düzenlemelerin geliştirilmesini teşvik eder. Bu serbest çalışma planları, temsilci sendikalar ve/veya çalışan temsilcileriyle yerel düzeyde bir istişarenin konusu olabilirken bu istişare yerel anlaşmalara yol açabilir.

Bu danışma, çalışanların beklentilerini ve yerel mevzuatı dikkate alarak eylem için öncelikleri tanımlamayı mümkün kılar (ulaşım, çocuk bakımı, emzirme odaları, tıbbi telekonsültasyon, spor alanı, dinlenme odaları, kurumsal konsiyerj hizmetleri türünde hizmetler paneli).

Son olarak, Renault grubu, mesleki hareketliliğin aile alanındaki etkilerine özel önem verir. Evden önemli bir mesafe uzakta bulunma durumunda, Grup çalışanı olan eşinin aynı faaliyet alanına atanmasını sağlamaya dikkat eder.

5. ÇALIŞMA ÇERÇEVESİNİN UYARLANMASI

İş dünyası değişiyor, çalışma alanları bu değişiklikleri daha iyi desteklemek ve çalışanların farklı ihtiyaçlarını karşılamak için gelişiyor. Teknolojinin izin verdiği ve vereceği önemli ilerlemeler ne olursa olsun, Grubun sürdürülebilir büyümesi çalışanlarının yeteneklerine ve onların ortak bir zeka yaratma yeteneklerine güvenmeye devam edecektir. Çalışma alanlarının uyarlanmış bir düzeni bu anlamda çalışma pratiği evriminin de merkezinde yer almaktadır.

5.1. YENİ ÇALIŞMA ALANLARININ KALBİNDEKİ İŞBİRLİKÇİ BİR EKOSİSTEM

Yeni çalışma alanları çalışanların benzersiz ihtiyaçlarının ve onların kişisel faaliyetlerinin yansımasıdır. Özellikle, engelli insanların ihtiyaçlarını dikkate alırlar. Böylece Renault grubu, yeni tesisler inşa edilirken ya da daha eski tesisler yeniden geliştirilirken, ilgili mesleklerin uzmanlarının, çalışanların, temsilci sendikalar ve/veya çalışan temsilcilerinin önceden fikirlerinin alınmasına katmaya dikkat eder.

Yeni çalışma alanları ortak çalışmayı olduğu kadar bireysel çalışmayı da kolaylaştırır ve mümkün olduğunca yoğunlaşma ve rahatlama alanlar dahil eder.

Kuruluş standartlarına saygı, herkesin şirket kültüründe tanınmasını sağlar.

Endüstriyel ortamlarda özellikle ergonomi, renkler, ışık girişi, akustik, havalandırma ve termal düzenlemeye özel bir dikkat gösterilir.

5.2. SAĞLIKLI YEMEK YEMEK

Renault grubu, çalışanlarının beslenmedeki ilgisini göz önünde bulundurur ve iş yerlerinde, özellikle de endüstriyel kuruluşlarda ve/veya otomatik dağıtım veya paket servisi düzenlemelerinde, yemekhaneler, kafeteryalar ve ekiplere ayrılmış alanlar gibi alternatif yemek modellerini önermeye dikkat eder.

Bu yemek hizmeti yöntemleri, çalışanların beklentileri ve yerel kısıtlamalar dikkate alınarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, işletmelerin yönetimi ile bağlantılı olan uzman kuruluşlar tarafından gelen teslimat tekliflerini de içerebilir.

Yiyecek tedarikinin kalitesine (meyve ve sebzeler, yerel ürünler, yerel özel yemekler), menülerin çeşitliliğine ve yenilenmesine, özellikle organik veya antialerjik yiyecekler de sunularak dikkat edilir.

Temsilci sendikalar ve/veya çalışan temsilcileriyle beslenme sağlığı planlarının hazırlanmasında yerel olarak yer alabilirler.

Çalışanlar, alanların açılış saatleri ve ekiplerin organizasyonlarına bağlı olarak, yemek saatlerinin dışında da yemek yerlerine erişebilirler, böylece kendilerine daha rahat çalışma ve fikir alışverişi yapma yeri sağlamış olurlar.

5.3. DİJİTAL İNSANIN HİZMETİNDE

Dijitalin gücünün yükselişi çalışma hayatını dönüştürüyor ve dönüştürmeye devam edecek. Bu bağlamda, çalışanların yeni dijital ortamlara sahip olma biçimleri esastır. Yapay zeka süreçlerimizde giderek daha önemli hale gelse de, insanın oyunun ustası olarak kalması gerektiği açıktır. Hızla dijitalleşen bir dünyada insanlığın bu payını korumak bizim zorluklarımızdan biridir.

Renault grubu, çalışanlarına günlük olarak kendilerini alan kısıtlamalarından kurtarmalarını ve istedikleri yerde ve, kendi terminalleri üzerinden de dahil olmak üzere, herhangi bir terminal türü üzerinden ihtiyaç duydukları iş sistemlerine erişmelerini sağlayan çeşitli dijital araçlar sunar. Böylece, etkinliklerine bağlı olarak çalışanların bir dizüstü bilgisayar veya tableti olabilir ve tüm seyahat eden çalışanların bir akıllı telefonu olabilir.

Endüstriyel sektörlerde akıllı otomasyon ve yazılımların, verilerin ve ekipmanların bağlanabilirliği giderek geleceğin fabrikasını şekillendirmektedir. Bu yeni dijital manzara, bilgiye gerçek zamanlı olarak erişimi kolaylaştırmakta ve böylece karar vermeyi de kolaylaştırmaktadır. Ayrıca, çalışanların istedikleri zaman akıllı telefonlarını da içeren kendileriyle ilgili sosyal bilgilere erişmelerini sağlar.

6. SÖZLEŞMENİN UYGULAMASI VE TAKİP USÜLLERİ

İmzalayan taraflar, kendi sorumluluklarına uygun olarak, en iyi çalışma şartları altında, “*yarının çalışma dünyasını birlikte inşa etmek*” adlı küresel çerçeve anlaşmasının uygulanmasını desteklemeyi ve katkıda bulunmayı taahhüt ederler.

6.1. SÖZLEŞMEYİ DESTEKLEMEK

İşbu sözleşme, Grubun faaliyet gösterdiği farklı ülkelerin dillerine çevrilir ve tüm çalışanların bilgisine sunulur. Grubun İtranet sitesinde bulunulabilir.

Ülkeler düzeyinde, bu anlaşmanın kendi ülkelerinde ve kurumlarında doğru uygulanmasından sorumlu olan İnsan Kaynakları Müdürleri ile birlikte Küresel Grup Komitesinin yerel üyelerinin katılabileceği bilgilendirme ve fikir alışverişleri seansları düzenlenecektir.

6.2. YEREL DÜZEYDE UYGULAMAYA KATKIDA BULUNMAK

Yerel düzeyde, yönetim temsilcileri, Küresel Grup Komitesi üyeleri, temsilci sendikalar ve/veya çalışan temsilcileri arasındaki diyalog öncelikli eylem planları ve bunların uygulamaları hakkında fikir alışverişi yapılmasını sağlar.

Özel yerel anlaşmaları müzakere etmek için şartlar yaratmayı mümkün kılan bu diyalogdur.

İki küresel çerçeve sözleşmenin takip toplantıları, yerel meslek uzmanlarını, Grup Komitesi üyelerini, temsilci sendikalar ve/veya çalışan temsilcilerini birleştirerek yerel olarak düzenlenmektedir.

Bu sözleşmede belirtilen çeşitli temalar hakkında özel bilinçlendirme ve eğitim çalışmaları uygulanacaktır.

Gerektiğinde deneysel aşamalar düzenlenecektir.

6.3. UYGULAMAYI KÜRESEL DÜZEYDE TAKİP ETMEK

Bu sözleşmede geliştirilen ve dar Grup Komitesi ile ortaklaşa hazırlanan konulara sahip olmayı kolaylaştıran fikir alışverişi atölyeleri, adı geçen sözleşmenin imzalanmasını müteakip genel kurul toplantısında düzenlenebilir.

İşbu anlaşmanın imzalanmasını takip eden aylarda, 2013 küresel çerçeve anlaşmasının uygulanmasına ilişkin göstergeleri bütünleştiren ve/veya tamamlayan göstergeler, imzalayıcı taraflarla birlikte tanımlanacaktır. Bir Grup sahasında çalışan dış firmaların çalışanlara uygulanabilecek maddelere özel dikkat gösterilecektir.

2013'ün genel çerçeve sözleşmesinin takibini de içeren bir takip toplantısı her yıl Genel Kurul toplantısı vesilesiyle, Küresel Grup Komitesi üyeleri ve IndustriALL Global Union temsilcisi ile düzenlenecektir.

Yerel girişimlerin geniş çaplı uygulamasını desteklemek için en iyi uygulamaların referansları üzerinde durulacaktır.

Son olarak, Dar Grup Komitesinin yıllık faaliyet programı, tamamen bu anlaşmanın uygulanmasına adanmış yerinde gezileri içerecektir. Koşullara bağlı olarak, Dar Grup Komitesinin tamamı veya bir kısmının yanı sıra, Küresel Grup Komitesinin bazı asil üyeleri katılabilir.

6.4. İLERLEME DİNAMİĞİNİ KORUMAK

İmzalayanlar, ortaklaşa etkili ve yapıcı bir çözüm bulmak amacıyla tüm tarafların çıkarları doğrultusunda ve makul bir süre içinde, bu anlaşmanın yorumlanması veya anlaşmaya uymamaya ilgili bir farklılık olması durumunda birbirlerini en kısa sürede bilgilendirmeyi taahhüt ederler.

İmzacı tarafların bilgisine sunulan yerel problemler ilk olarak yerel sosyal diyalog çerçevesinde incelenir. Renault grubu böyle bir diyalogu güçlendirecek şartları yaratmayı taahhüt eder. Gerekirse, çözümün aranması ülke, bölge ardından da Renault grubu seviyesinde gerçekleştirilir.

Bu tartışmalar, olası zorlukların çözümü için Ocak 2018'de imzalanan mutabakata uygun olarak ve uzlaşmazlıkla ilgili imzacı taraf ve tarafların herhangi bir dış iletişimi öncesinde yürütülür.

7. NİHAİ HÜKÜMLER

İşbu anlaşma Fransız kanunlarına tabidir. Farklı dillerdeki versiyonlar arasında uyumsuzluk olması halinde, yalnızca Fransızca versiyon geçerlidir.

Bu sözleşme imzalandığı günden başlayarak belirsiz bir süre için Renault grubu şirketlerine, yani Renault Şirketi'nin doğrudan ve dolaylı olarak sermayenin yarısından fazlasına sahip olduğu tüm şirketlerine uygulanır.

Gelecekteki yerel anlaşmalar için bağlayıcı bir geleneksel dayanak oluşturur, çünkü gelecekteki yerel anlaşmalar kayıt altına alınmalı ve bu anlaşmaya dahil edilen ilke ve taahhütlere saygı göstermelidir.

Yeni bir şirket yukarıda belirlendiği haliyle kapsam içerisine girdiği zaman imzacı taraflar onun işbu sözleşmenin doğru şekilde uygulanması için uygulamaya koyulacak aksiyon planını birlikte incelerler.

Bir şirket artık yukarıda belirtilen kriterleri yerine getirmediğinde, sözleşmenin uygulanması cari muhasebe yılı sonunda sona erir.

9 Temmuz 2019 Salı tarihinde, Boulogne-Billancourt'ta tanzim edilmiştir

Renault Grubu adına,

Bay Thierry BOLLORE, Renault Grubu Genel Müdürü

IndustriALL Global Union adına,
Bay Valter SANCHES, Genel Sekreter

Fransız sendika federasyonları adına
Metalürji FO Federasyonu adına, Bay Didier AMBROISE,

Metalürji CFE-CGC Federasyonu adına, Bay Patrick GAGLIO,

Genel Madenler ve Metalürji Federasyonu adına - CFDT, Bay Jean-Michel TISSEYRE,

Metalürji Çalışanları Federasyonu adına - CGT, Bay Fabien GACHE

Grup Komitesi nezdinde temsil edilen diğer sendika federasyonları veya sendikalar için
Confederacion Sindical de Comisiones Obreras adına, CC OO, Bay Esteban
CHAMORRO-ROJO

Ulusal alışan Merkezi adına - CNE, Bay Gaëtan DE HEMPTINNE

AUB Die Unabhangigen e.V. Federasyonu adına, - AUB, Bayan Heike KUEMPEL

IndustriALL BNS Sendika Federasyonu adına, Bay Nicolae PAVELESCU

Zveza delavskih sindikatov Slovenije adına – Solidarnost, Bay Slavko PUNGERSIC

Sanayi, İnşaat ve Tarımsal Gıda Genel İşçi Birlięi Federasyonu (UGT FICA) adına, Bay Javier VAZQUEZ-GARCIA

Renault Grup Komitesi adına,

Küresel Grup Komitesi Sekreteri Bay Eric VIDAL