

فلنبنى معاً عالم العمل

ضمن مجموعة Renault

"الاتفاق الخاص بالإطار العالمي بشأن تطور الحياة المهنية"

إنّ القرن الحادي والعشرين يتميز بتسارع غير مسبوق لتطور عالم العمل، سواء كان ذلك على المستوى الاقتصادي، أو التكنولوجي، أو الرقمي، أو الاجتماعي أو المجتمعي. تبرز هذه التطورات الدائمة بشكل خاص في عالم السيارات، الذي سيستمر في الخضوع لعملية تحول كاملة في السنوات القادمة.

ومن أجل التحضير لهذه التغييرات وعيشها بشكل أفضل، تتخذ مجموعة Renault خطوة حاسمة من خلال إبرام، مع IndustriALL Global Union (الاتحاد الدولي للصناعات)، والاتحادات النقابية الفرنسية والاتحادات النقابية الأخرى أو النقابات الممثلة ضمن لجنة المجموعة، اتفاق جديد خاص بالإطار العالمي "فلنبنى معاً عالم العمل ضمن مجموعة Renault"، حيث تعد لجنة المجموعة بمثابة صاحب مصلحة.

ويكمّل هذا الاتفاق الجديد "فلنبنى معاً عالم العمل ضمن مجموعة Renault" الاتفاق الخاص بالإطار العالمي الموقع بتاريخ 2 يوليو 2013، بعنوان "لنتفق معاً من أجل تنمية وتطور مستمرين"، الذي سبق وتضمن متطلبين أساسيين لتطور الأجراء: "العمل من أجل الصحة، والسلامة وجودة الحياة المهنية" و "تعزيز التنوع".

هو يصف ديناميكية طويلة الأجل، تتجاوز مسألة ظروف العمل، وتسمح بحشد وتطوير إمكانات الأجراء، في الحاضر والمستقبل، وتكون عامل التزام حقيقي للجميع.

ويتناول بالتالي العديد من جوانب الحياة المهنية، بشكل خاص تلك التي تمكّن الأجراء من التوفيق بين الأداء والرفاهية.

ترتكز هذه الديناميكية، التي تشرك جميع أجراء المجموعة، على خمسة محفزات أساسية:

- حوار حول تطور عالم العمل،
- نظام إدارة تعاوني،
- التزام مستمر للدمج،
- التوفيق بين أوقات الحياة،
- تكيف إطار العمل.

يقوم هذا الاتفاق بشكل خاص على موضوع الحوار الاجتماعي المهيكل، بين ممثلي الإدارة والنقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء، سواء على مستوى المجموعة أو على المستويات المحلية. وهو يوفر الإمكانية ويشجع على اتخاذ المبادرات فضلاً عن البحث عن حلول واقعية ذات الصلة من خلال التفاوض على الاتفاقات المحلية، مع تحسين الحياة المهنية للأجراء.

ويؤكد بالتالي على الطموح الاجتماعي لمجموعة Renault باعتباره جزء لا يتجزأ من استراتيجيتها حول التنمية المستدامة والقدرة التنافسية.

1. حوار حول تطور عالم العمل

ينخرط عالم السيارات في ثورة قوية، تتمحور حول الرقمية، والاتصال، والمركبات ذاتية القيادة والكهربائية. وفي هذه الظروف، يعد بناء عالم العمل بمثابة تحدٍ جماعي. فهذه التطورات التكنولوجية القوية تؤثر على تصميم، وتصنيع وتسويق المركبات والخدمات ذات الصلة. بعض المهن قد تختفي، وتظهر مهن جديدة وتعاود مهن أخرى الظهور بعد أن تكون قد اختفت.

في هذا السياق، تؤكد مجموعة Renault على التزاماتها بالمسؤولية الاجتماعية والمجتمعية*، وبشكل خاص لتهيئة الظروف التي تسمح للأجراء بتحديد واكتساب المهارات الضرورية لتطوير مهنتهم في مجال السيارات وإمكانية توظيفهم.

وهذه الإدارة الديناميكية والتطلعية للمهارات، التي تنطبق في جميع البلدان حيث تزاول المجموعة أعمالها، المرتبطة بمساحات حوار بين ممثلي الإدارة والنقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء حول التحولات المستقبلية، تعد بمثابة تحديات هامة تفرض على كل فرد أن يكون جهة فاعلة في تطوره المهني.

تؤكد مجموعة Renault أيضاً رغبتها في إشراك النقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء في إعداد هذه التغييرات. على وجه الخصوص، فإن التغييرات التي قد تؤثر بشكل كبير على مهن الأجراء قد تكون موضوع تبادلات مسبقة، أو حتى إجراءات لتبليغ المعلومات والتشاور، مع النقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء المحليين.

وبالإضافة إلى هذه الالتزامات، ترغب مجموعة Renault أيضاً في دعم عملية الانتقال من خلال تقديم تطورات في أساليبها التنظيمية لأجرائها، بدعم من الإدارة التعاونية سريعة الاستجابة، وفرق التعلم وهوامش المبادرة والاستقلالية الموسعة.

2. نظام إدارة تعاوني

ضمن مجموعة Renault، يجب على كل أجير(ة) التعامل مع العديد من التغييرات: عولمة التبادلات، والتحول الرقمي، وظهور شبكات التواصل الاجتماعي، والأجيال الجديدة، وتطور العلاقات المهنية.

في هذا السياق، يعد تحديد إطار وطبيعة العلاقات بين الجهات الفاعلة في الشركة بمثابة عامل رئيسي في التطوير المهني للأجراء.

*الاتفاق الخاص بالإطار العالمي لعام 2013

1.2. المديرين هم الجهة الفاعلة الأولى لتعزيز جودة العلاقات المهنية

يؤدي المديرين دوراً أساسياً في توازن العلاقات المهنية وجودتها ضمن الفرق والشركة. فوظيفتهم تدمج إدارة الأداء، وإحياء الفرق وتنمية المهارات، مع مراعاة السلوكيات الأخلاقية.

يوفر نظام إدارة مجموعة Renault لجميع أجهته إطار عمل مشترك: فهو يعزز، بشكل خاص، التعاون والمساءلة، والإصغاء والاحترام المتبادل، والتعبير الصادق فضلاً عن اتخاذ القرارات بسرعة وبكل شفافية.

وهو يجمع بين أساسيات الإدارة:

- اطلاع جيد على رؤية مجموعة Renault واستراتيجيتها، بحيث يساهم أي قرار يتم اتخاذه على مستوى الفرق بالمشاركة بنشاط في تنفيذ هذه الاستراتيجية ويكون ذا مغزى،
- تعريف دور كل فرد في تحقيق الأهداف، حتى يعرف كل موظف القيمة التي يخلقها للشركة بقدر ما يجد هناك من تطور على الصعيد الشخصي،
- تحديد مواضيع ومستويات التفويض من أجل تسهيل استقلالية ومساءلة الفرق، مع التسهيل مع ارتكاب الأخطاء، باعتباره مصدر تعلم، لا سيما في اتخاذ المبادرات،
- تطوير أساليب العمل الهادفة إلى تعزيز الإصغاء المتبادل، والتشارك، وسرعة الاستجابة، والإبداع، والمشاركة والتعاون، إلخ.

يجد نظام الإدارة هذا جذوره في الثقة التي تضعها الشركة في كل من أجهتها لتطوير مجموعة Renault وموظفيها، وفي جعل كل فرد مثال يحتذى به. فهو يجعل الشركة أكثر نشاطاً، وأكثر استجابةً، مع زيادة رضا العملاء وجودة الأداء.

يعتمد هذا النظام على التطوير المستمر للمهارات الرئيسية على مستوى المديرين والموظفين على حدٍ سواء، سواء من حيث الخبرة أو المهارات الشخصية، مع التركيز بشكل خاص على ديناميكية المجموعات، وإدارة المعلومات والاتصالات، وإيجاد الحلول، وصنع القرارات.

وتعتبر السلامة، والصحة وبيئة العمل من المتطلبات الأساسية، في كافة المهن، ليرتاج الأجراء في وظائفهم وليكون الأداء مستدام.

تقوم كل هذه العناصر على تبادلات، على الصعيد المحلي، بين ممثلي الإدارة والنقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء.

2.2. لكل أجيرو) دور نشط يجب تأديته للمساهمة في نجاح الشركة وفي مساره(ا) المهني

يملك/تملك كل أجيرو) رؤية واضحة ودقيقة عن دوره(ا) ومسؤولياته(ا) تكون موضوع حوار مع مديره(ا) لا سيما من خلال تعريف وظيفته(ا) ومقابلته(ا) الفردية السنوية.

وتتيح المقابلة الفردية السنوية، المرتبطة بالتغذية الراجعة ("feed-backs") المنتظمة، الاتفاق على الأهداف الفردية والجماعية ومناقشة هوامش الاستقلالية التي يتمتع بها الأجير، مهما كان مستواه، لتنفيذ مهمته بأفضل طريقة ممكنة، وبكل المسؤولية.

وتسمح هذه التبادلات أيضاً للموظفين بتعميق مشاريعهم المهنية وللمديرين، بتحديد فرص العمل بما يتفق مع المهارات المكتسبة وتلك المتوجب تطويرها.

وبالتالي تمنح المقابلة الفردية فرصة لبناء عملية اكتساب مهارات جديدة والتخطيط لإجراءات التدريب المقابلة، لا سيما في عالم السيارات سريع التغيير حيث يجب اتخاذ كافة إجراءات التطوير والتكيف الممكنة لمواصلة تعزيز التوظيف.

3.2. كل أجيرو) يساهم/تساهم في بيئة الحياة المهنية

كل أجيرو)، من خلال تصرفاته(ا) وسلوكياته(ت)، خصوصاً في علاقاته(ا) مع مديره(ا)، وزملائه(ا) في العمل، ومعاونيه(ا)، والموظفين في القطاعات الأخرى، والموردين، والشركاء الخارجيين، والعملاء يساهم/تساهم في الحفاظ على بيئة متمسة بالودية والاحترام المتبادل في الحياة المهنية.

تعد إمكانية التعبير بحرية عما يشكل عناصر مرضية وغير مرضية ضمن أي فريق بمثابة عنصر تحرير وعامل تحسين.

يتم بالتالي تنظيم اجتماعات الفريق، على فترات منتظمة، لدعم الحوار وإمكانية التعبير لدى كل فرد. تتيح هذه الاجتماعات للمديرين إجراء التبادلات مع أعضاء الفريق، ضمن المهل الزمنية المناسبة، حول الأهداف التي يتعين تحقيقها فضلاً عن توزيع عبء العمل بشكل متوازن ومعقول. تتيح أيضاً تبادل الأفكار التي يطرحها كل فرد حول كيفية تحسين العمليات والظروف التي يؤدي فيها أعضاء الفريق مهامهم.

ويتم إجراء آليات مسح على الأجراء تساهم بجمع تصوراتهم فيما يتعلق بالظروف المطلوبة للنجاح. وهذه الآليات القائمة على الإصغاء والمرتبطة بحوار منتظم مع النقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء، تساعد على وضع خطط عمل مناسبة وتطوير أدوات للتقدم وذلك للفرق وللشركة على حدٍ سواء.

4.2. السعي وراء البساطة والكفاءة

يحرص كل فرد، على أساس يومي، على تقليل تعقيد العمليات والمضايقات المرتبطة بها من أجل جعلها أكثر بساطةً، واستيعاباً، والسماح بتنفيذها بشكل أسرع. يمكن أن تكون اجتماعات الفريق فرصة لمناقشة الأفكار الهادفة إلى التحسين.

5.2. الاحتفال بالنجاحات ومشاركتها

إنّ مشاركة والتزام الأجراء، فضلاً عن مواهبهم وحس الابتكار الذي يتسمون به والذي يخدم الأداء المستدام، يعد كل ذلك بمثابة مصادر ذات قيمة مضافة للشركة.

يتم الاحتفال بانتظام بالنجاحات ضمن الفرق، سواء كانت فردية أو جماعية. ويتم إضفاء الطابع الرسمي على برامج الاعتراف المهني، سواء كانت نقدية أم لا، ونشرها على المستوى المحلي وعبر المهن.

تسمح هذه البرامج بإضفاء قيمة على المساهمات الفردية والجماعية، مع الأخذ في الاعتبار ممارسات كل بلد حيث تزاول Renault أعمالها.

وتحرص مجموعة Renault أيضاً على أن تكون الخطوات الهامة في الحياة المهنية مثل الانضمام إلى فريق، الانتقال إلى قطاع آخر، التقاعد، بمثابة فرصة لعيش لحظات ودية ومخصصة.

6.2. خلق المودة ضمن الفرق

إنّ المودة هي شرط أساسي للتوفيق بين الأداء الجماعي والرفاهية المهنية. يحرص بالتالي مديرو وموظفو مجموعة Renault على تنظيم فعاليات احتفالية على المستوى المحلي، وفقاً للثقافات، تساهم بتعزيز الرابطة الاجتماعي.

أما الفعاليات السنوية فهي تتيح للأجراء وعائلاتهم فهم أفضل لعالم السيارات المهني.

بالإضافة إلى ذلك، يتم، محلياً، إنشاء خدمات لاختبار أو اقتراض المركبات، حتى يتمكن الأجراء من الاطلاع على منتجات المجموعة وعروض خدماتها ويكونوا أفضل سفراء لها.

3. التزام مستمر للدمج

إن مجموعة Renault مقتنعة بأن التغييرات الملموسة في الممارسات هي وحدها التي ستساهم في بناء اقتصاد ومجتمع أكثر إيجابية، واندماجاً ومسؤولية. ومن خلال الالتزام بالدمج، تعزز مجموعة Renault نموذجاً متضامناً للنمو قائم على التنوع، والريادة الاجتماعية والتعليم.

تهدف سياسة الدمج الخاصة بمجموعة Renault إلى خلق بيئة تتسم بالثقة والتفاهم المتبادل، مما يسمح لكل شخص في الشركة، بغض النظر عن جنسه، وعمره، وحالته البدنية، ونوعه الاجتماعي، وميوله الجنسي، وأصله، ودينه، ورأيه السياسي، والتزامه النقابي، وأصله الوطني، وخلفيته الاجتماعية، بأن يشعر بالراحة، ويكون على طبيعته للإعراب عن كل إمكاناته الفردية في خدمة الأداء الجماعي.

1.3. استقبال الوافدين الجدد ضمن الفرق

يجب أن تكون الطريقة التي يتم بها دمج الوافدين الجدد ضمن الفرق، سواء كانوا موظفين جدد أم ينتقلون من وظيفة إلى أخرى داخل الشركة، مثلاً على تشجيع التنوع والتقارب بين الأجيال.

ينظم المديرون مسار الدمج داخل شركتهم و/أو بلد انتمائهم، وبروح يسود عليها التضامن والانفتاح، يقوم أعضاء الفريق، على أساس يومي، بتسهيل فهم الثقافة، والقيم وطرق عمل المجموعة.

ويسمح مسار الدمج هذا أيضاً للوافدين الجدد بإثبات تجربتهم المهنية الخاصة وإثراء ممارسات المجموعة بفضل نظرة جديدة.

2.3. مشاركة ونقل المعارف

تشجع مجموعة Renault على مبادرات تبادل المعرفة. فهي تدعم تطوير أي أداة أو طريقة، مثل المنصات التعاونية، شبكات التواصل الاجتماعي الداخلية، أندية الأعمال، المعايير الداخلية والخارجية بغية الاعتماد على مجتمعات من المهارات أو المصالح وتعزيز الانفتاح، باعتباره مصدر إبداع.

كما أنها تدعم أيضاً أي مبادرة تتيح للأشخاص من مختلف القطاعات العمل معاً بشكل أفضل، ليفهم الجميع مسائل وقيود بعضهم البعض بشكل أفضل.

وأخيراً، تسهل المجموعة نقل المعرفة والمهارات ضمن الفرق وبين الأجيال، على أساس يومي، وبشكل خاص، عند دمج أعضاء جدد في الفرق أو قبل الانتقال داخلياً إلى وظيفة جديدة أو مغادرة المجموعة.

3.3. الإعراب عن التضامن على المستوى الداخلي والخارجي

يتم، على المستوى المحلي، وضع آليات تسمح للأجراء بمنح أيام راحة للأجراء الآخرين الذين يعيلون أطفال أو لديهم شركاء حياة يعانون من مرض، أو إعاقة أو ضحايا حادث خطير للغاية، وذلك بالتشاور مع النقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء ووفقاً للتشريعات المحلية. قد يؤدي هذا التشاور إلى إبرام اتفاقات محلية بين الإدارة والنقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء.

وتدعم مجموعة Renault أيضاً المبادرات التي تساهم في أن يجد كل فرد مكانه في المجتمع ويتمكن من الانخراط في أو مع الجمعيات والشركات القائمة على التضامن. وهكذا يتم محلياً تحديد وتنظيم برامج عمل وتضامن "خارج الشركة".

يخضع محتوى هذه البرامج بالإضافة إلى الشروط التي بموجبها يمكن للأجراء والمشاركة إلى تبادل محلي سنوي مع النقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء. فهذه التبادلات يمكنها أيضاً أن تفضي إلى إبرام اتفاقات محلية.

وبشكل أكثر تحديداً، فإنّ الأجراء الذين يرغبون بالتالي في الانخراط يخضعون لترتيبات محددة، وفقاً للتشريعات المحلية، مع إمكانية اعتبار الوقت المخصص لهذه الأنشطة بمثابة وقت عمل.

4.3. احترام الأشخاص

تضع مجموعة Renault حماية الحقوق الاجتماعية الأساسية للأفراد في طليعة قيمها من خلال تعزيز احترام هذه الحقوق، ومنع انتهاكاتها المحتملة، ومساعدة الأشخاص على تسوية خلافاتهم، ومعالجة الشكاوى وتصحيح، أو حتى معاقبة، أي سلوك معيب، وفقاً للتشريعات المحلية. وهي تؤكد بموجب ذلك على الالتزامات* التي سبق وتم التعهد بها عند توقيع الاتفاق الخاص بالإطار العالمي "لنتفق معاً من أجل تنمية وتطور مستمرين".

وبشكل احترام حماية البيانات الشخصية أيضاً قيمة أساسية لمجموعة Renault.

هذا وتتصل الأطراف الموقعة من أي شكل من أشكال العنف في العمل، أو المضايقة، بكل أشكالها ولا سيما الجنسية أو المعنوية، أو التمييز ضد الأجراء.

وتلتزم مجموعة Renault بتبني الوسائل المناسبة، في أسرع وقت ممكن، ووفقاً للتشريعات المحلية، ولا سيما من خلال لجان الأخلاقيات ووظيفة الموارد البشرية، من أجل مرافقة الأشخاص المعتدى عليهم، ومنع حدوث وإيقاف أي اعتداء ومعاقبة أي سلوك غير مقبول.

*الاتفاق الخاص بالإطار العالمي لعام 2013 - الفصل 1 - المعايير العالمية - احترام الحقوق الاجتماعية الأساسية

يمكن لجميع أجزاء مجموعة Renault الوصول إلى نظام إنذار مهني يضمن بشكل خاص السرية وحماية المبلغين بحسن نية وبنزاهة.

ويحرص المدبرون والموظفون، على أساس يومي، وبصفة فردية وجماعية، على ضمان عدم حدوث أي سلوك غير منضبط في العمل، سواء كان ذلك متعلق بالعلاقات على المستوى الداخلي أو الخارجي، من شأنه انتهاك قواعد الإحسان والاحترام المتبادل.

ويتم بالتالي نشر، داخل مجموعة Renault، إجراءات توعية وتدريب حول هذه المواضيع يتم تكييفها وفقاً لمستويات المسؤولية.

4. أوقات الحياة المتوازنة

في الوقت الراهن، يؤثر التحول الرقمي بشدة على الممارسات الاجتماعية والمهنية. فهو يسمح بشكل خاص بالوصول إلى المعلومات في أي وقت وفي أي مكان، وخلق توقعات جديدة للأجراء من حيث تنظيم العمل.

مع إدراكها لتوقعاتها، وعلى أساس الثقة المتبادلة، ترغب مجموعة Renault في أن تقدم لأجرائها، وذلك مع احترام متطلبات التشغيل الخاصة بالشركة، ورضا عملائها والتشريعات المحلية، ترتيبات عمل أكثر مرونة، مع مزيد من الحرية في تنظيم الأنشطة، وتوفير الوقت في التنقل اليومي ومراعاة القيود الشخصية و/أو العائلية. وبالتالي، فإن الأدوات التكنولوجية تجعل من الممكن الجمع بين التقدم التقني والتقدم الاجتماعي.

فكافة الآليات المقدمة للأجراء تسمح باحترام المدة القانونية للعمل والتقييد بعبء عمل معقول لكل واحد منهم.

كما يمكنها أن تتضمن فترات تجريبية، ولاسيما في القطاعات الصناعية التي تواجه مزيداً من العوائق من الناحية التنظيمية.

هذا وقد تكون هذه الآليات موضوع مشاور محلي مع النقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء، مما قد يؤدي إلى إبرام اتفاقات محلية.

1.4. تلبين أنماط العمل

تحرص مجموعة Renault على أن تقدم لأجرائها آليات قائمة على ساعات عمل مكيفة، تتيح لهم تحقيق توازن أفضل بين حياتهم المهنية والشخصية.

يمكن للموظفين الذين يرغبون في القيام بذلك أن يقوموا، بالاتفاق مع مديرهم المباشر، ووفقاً للتشريعات والاتفاقات المحلية في مجال التخطيط الزمني لوقت العمل، بالاتفاق على الالتحاق أو مغادرة مكان عملهم في أوقات مختلفة، وفي القطاعات الصناعية، على أن يتم تعيينهم إلى فريق واحد والفريق نفسه.

ويتم إيلاء اهتمام خاص لأهالي الأطفال الصغار أو الذين يعيلون أشخاص آخرين.

2.4. تعزيز أوقات التبادل بين الأجراء

تعتبر أوقات الاجتماعات، سواء كانت اجتماعات فريق أو اجتماعات عمل، ضرورية لتعزيز تبادل الأفكار وخلق أوجه تآزر بين أعضاء الفريق وبين فرق متعددة الوظائف ومتعددة الثقافات.

بالإضافة إلى ذلك، حتى يتمكن الجميع من المشاركة، يولي المديرون انتباهاً خاصاً لتخطيطهم الزمني وتحديد موقعهم في يوم العمل، خصوصاً عندما يتعلق الأمر بالاجتماعات بين المواقع أو بين البلدان.

عندما لا يكون الحضور الفعلي إلى هذه الاجتماعات ضرورياً أو يكون مستحيلاً بسبب المسافة الجغرافية، توفر مجموعة Renault وسائل اتصال عبر مؤتمرات الفيديو و/أو المنصات الرقمية ليتمكن الجميع من التعبير عن وجهات نظرهم وتقديم مساهماتهم.

3.4. تنوع أماكن العمل

تسمح آليات جواله للأجراء، وفقاً لنشاطهم، بالعمل بشكل جزئي و/أو من وقت لآخر من منزلهم أو من موقع من مواقع مجموعة Renault، في أماكن ثالثة (Third Place)، مع مراعاة قواعد السرية والمعلومات التجارية السرية.

وبالتالي، تم نشر ميثاق لاستخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والأدوات الرقمية في جميع البلدان حيث تزاول المجموعة أنشطتها.

يمكن تنظيم هذه الآليات الجواله بصيغ مختلفة: عمل عن بعد منتظم، مبرمج مسبقاً، على عدد محدد من الأيام، على أيام متغيرة، على الأسبوع أو الشهر، والعمل عن بعد من حين لآخر.

تحرص الشركة أيضاً، في حال وجود ظروف استثنائية، على إنشاء آليات مناسبة لضمان استمرارية النشاط وحماية الموظفين.

يمكن لهذه الآليات الجواله أن تكون موضوع تشاور على المستوى المحلي مع النقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء، باعتبار هذا التشاور قد يؤدي إلى إبرام اتفاقات محلية.

4.4. الآليات الجواله وروح الفريق الواحد

يحرص المديرون، في التنظيم المحلي للعمل عن بعد، على الحفاظ على العمل ضمن فريق، لا سيما من خلال توقع وتحديد أوقات العمل التي يكون فيها الحضور الفعلي في مكان العمل ضرورياً (اجتماعات الفريق على سبيل المثال).

على الصعيد الدولي، حيث كافة المناطق الزمنية نشطة، تعترف مجموعة Renault بحق أجراءها في اختيار تسجيل الدخول للاتصال أو عدمه خارج ساعات العمل المعتادة وأثناء فترات الإجازة، باعتبار فترة اتصالهم يجب أن يقتصر استخدامها على الحيزات الزمنية المتفق عليها لممارسة مهمتهم المهنية. وخلال هذه الفترات نفسها، ليسوا ملزمين بالرد على رسائل البريد الإلكتروني والمكالمات الهاتفية التي يتلقونها، مهما كانت، وبدورهم، يحرصون على إرسال رسائل البريد الإلكتروني وإجراء

المكالمات بشكل يقتصر فقط على حالات الطوارئ الاستثنائية، لا سيما الحالات التي يكون لديها تأثير على سلامة الأجراء و/أو العملاء.

ويحرص المدبرون والموظفون على أن يكونوا قدوة: فهم يظنون متيقظين ومنتبهين في الحالات التي يتم فيها تجاوز وقت العمل بشكل كبير و/أو عند عدم التقيد بفترات الاستراحة.

يمكن لقواعد استخدام وسائل الاتصال أن تكون موضوع تشاور على المستوى المحلي مع النقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء، باعتبار هذا التشاور قد يؤدي إلى إبرام اتفاقات محلية.

5.4. تسهيل الحياة اليومية

تعزز مجموعة Renault تطوير الآليات التي تسهل التوفيق بين الأوقات المهنية والشخصية. يمكن لهذه الآليات أن تكون أيضاً موضوع تشاور مع النقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء، باعتبار هذا التشاور قد يؤدي إلى إبرام اتفاقات محلية.

ويتيح هذا التشاور بشكل خاص تحديد أولويات العمل من خلال مراعاة توقعات الأجراء والتشريعات المحلية (وسائل النقل، رعاية الأطفال، غرف الرضاعة الطبيعية، الاستشارات الطبية عن بعد، صالة ممارسة الرياضة، غرف الاستراحة، لوحة خدمات الكونسيرج للشركات).

أخيراً، تولي مجموعة Renault اهتماماً خاصاً لآثار التنقل المهني على المجال الأسري. ففي حال وجود مسافة كبيرة بين المنزل والعمل، تحرص المجموعة على الاقتراح على الشريك، الأجير(ة) لدى المجموعة، تعيينه في موقع النشاط نفسه.

5. تكييف إطار العمل

إنّ عالم العمل هو في طور التغيير، ومساحات العمل تتطور لدعم هذه التغييرات بشكل أفضل وتلبية الاحتياجات المختلفة للأجراء. وبغض النظر عن التقدم الكبير الذي تسمح به التكنولوجيا في الحاضر وستسمح به في المستقبل، سيستمر النمو المستدام للمجموعة في الاعتماد على مواهب أجراءها وقدرتهم على خلق ذكاء جماعي. وهكذا يكون تخطيط مكيّف لمساحات العمل قائم في قلب تطور ممارسات العمل نفسها.

1.5. نظام إيكولوجي تعاوني في قلب مساحات العمل الجديدة

تعكس مساحات العمل الجديدة الاحتياجات الفريدة للأجراء وأنشطتهم الخاصة. فهي تراعي بشكل خاص احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة. وبالتالي، تحرص مجموعة Renault، تدريجياً مع التخطيط للمباني الجديدة أو إعادة التخطيط للمباني الأقدم، على ربط خبراء الأعمال المعنيين، والأجراء، والنقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء بالتفكير المسبق.

تُسهّل مساحات العمل الجديدة كل من العمل المشترك والعمل الفردي وتدمج، بأقرب شكل ممكن، مساحات التشاور والاسترخاء.

ويسمح احترام معايير التأسيس لكل فرد بعكس صورة عن نفسه في ثقافة الشركة.

كما يتم إيلاء اهتمام خاص لبيئة العمل، والألوان، ونسبة إدخال الضوء، والصوتيات، والتهوية والتنظيم الحراري، خصوصاً في البيئات الصناعية.

2.5. تناول الطعام بشكل صحي

تراعي مجموعة Renault اهتمام أجراءها بالتغذية وتحرص على تقديم نماذج بديلة لتناول الطعام في أماكن العمل، مثل مساحات تناول الطعام، الكافيتريات، المساحات المخصصة للفرق، لا سيما في المنشآت الصناعية، و/أو طرق التوزيع الأوتوماتيكي أو بيع الوجبات الجاهزة.

يتم تحديد طرق تناول الطعام هذه مع مراعاة توقعات الأجراء والقيود المحلية. يمكنها أن تشمل أيضاً عروض توصيل مقدمة من قبل هيئات متخصصة، ترتبط بإدارات المؤسسات.

ويتم إيلاء اهتمام خاص لجودة الإمدادات الغذائية (الفواكه والخضروات، المنتجات المحلية، الخصوصيات المحلية)، وللتنوع ولتجديد قوائم الطعام، ولا سيما من خلال تقديم أغذية بيولوجية أو مضادة للحساسية.

قد تشارك النقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء، على المستوى المحلي، في تطوير خطط الصحة الغذائية.

كما يمكن للأجراء الدخول إلى أماكن تناول الطعام خارج الأوقات المخصصة لتناول الوجبات، اعتماداً على ساعات عمل المواقع وتنظيم الفرق، مما يتيح لهم التواجد في أماكن عمل وتبادل أكثر استرخاءً.

3.5. لعالم الرقمي في خدمة الإنسان

يساهم النهوض القوي للعالم الرقمي بتحويل عالم العمل وسيستمر بتحويله. وفي هذا السياق، تعد الطريقة التي يعتمدها الأجراء في البيئات الرقمية الجديدة بالغة الأهمية. وعلى الرغم من أن الذكاء الاصطناعي يحتل جزءاً متزايد الأهمية في عملياتنا، فمن الواضح أنه على الإنسان أن يظل سيد اللعبة. أما الحفاظ على هذا الجزء من الإنسانية في عالم تسوده الرقمية، فيندرج ضمن تحدياتنا.

تضع مجموعة Renault في متناول أجراءها أدوات رقمية مختلفة تسمح لهم، على أساس يومي، بتحرير أنفسهم من القيود المكانية والوصول، في أي مكان وعلى أي نوع من المحطات الطرفية، بما في ذلك على المحطات الطرفية الخاصة بهم، إلى أنظمة الشركة التي يحتاجون إليها. وبالتالي، اعتماداً على نشاطهم، يمكن للأجراء الحصول على حاسوب محمول أو لوحة رقمية، كما يمكن لجميع الأجراء المتنقلين الحصول على هاتف ذكي.

في القطاعات الصناعية، تعمل الأتمتة الذكية والاتصال بين البرمجيات، والبيانات والمعدات على تشكيل مصنع المستقبل تدريجياً. ويتيح هذا المشهد الرقمي الجديد بشكل خاص تبسيط الوصول إلى المعلومات في الوقت الفعلي وبالتالي تسهيل عملية صنع القرارات. ويسمح أيضاً للأجراء بالوصول، في أي وقت، إلى المعلومات الاجتماعية التي تخصهم، بما في ذلك عبر هواتفهم الذكية إذا أرادوا ذلك.

6. أنماط تفعيل ومتابعة الاتفاق

تتعهد الأطراف الموقعة، وفقاً لمسؤوليات كل منها، بدعم الاتفاق الخاص بالإطار العالمي "فلنبنني معاً عالم عمل/الغد" والمساهمة في تفعيله، وذلك في ظل أفضل الظروف التشغيلية.

1.6. تعزيز الاتفاق

تمت ترجمة هذا الاتفاق إلى لغات البلدان المختلفة حيث تزاوّل المجموعة أعمالها وتم إطلاع جميع الأجراء عليه. وهذا الاتفاق متوفر على موقع الإنترنت الخاص بالمجموعة.

وسيتّم تنظيم دورات لتبادل المعلومات حول تطبيقه، والتي سيتمكن الأعضاء المحليون في لجنة المجموعة العالمية من المشاركة فيها، على مستوى البلدان، وذلك مع مديري الموارد البشرية، المسؤولين عن التطبيق الصحيح لهذا الاتفاق في بلدانهم وشركاتهم.

2.6. المساهمة في التفعيل على المستوى المحلي

على المستوى المحلي، يتيح الحوار بين ممثلي الإدارة، وأعضاء لجنة المجموعة العالمية، والنقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء مناقشة خطط العمل ذات الأولوية وطرق تفعيلها.

وهذا هو الحوار الذي يجعل من الممكن تهيئة الظروف للتفاوض على اتفاقات محلية محددة.

كما يتم محلياً تنظيم اجتماعات متابعة للاتفاقيين الخاصين بالإطار العالمي، تضم خبراء أعمال محليين، وأعضاء لجنة المجموعة، والنقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء.

وسيتّم نشر إجراءات محددة لزيادة الوعي والتدريب حول مختلف المواضيع المذكورة في هذا الاتفاق. وعند الضرورة، سيتم تنظيم مراحل تجريبية.

3.6. متابعة التفعيل على المستوى العالمي

قد يتم تنظيم ورش عمل قائمة على التبادلات، تسهل استيعاب المواضيع التي تم عرضها في هذا الاتفاق وإعدادها بالاشتراك مع لجنة المجموعة المصغرة، وذلك خلال الجلسة العامة التالية لتوقيع الاتفاق المذكور.

وفي الأشهر التالية لتوقيع هذا الاتفاق، سيتم تحديد مؤشرات، مدمجة و/أو مكملة لمؤشرات تفعيل الاتفاق الخاص بالإطار العالمي لعام 2013، مع الأطراف الموقعة. كم سيتم إيلاء أهمية خاصة للمواد التي يمكن أن تنطبق على أجراء الشركات الخارجية العاملة في موقع تابع للمجموعة.

وبمناسبة الجلسة العامة، سيتم، كل عام، تنظيم اجتماع متابعة يدمج متابعة الاتفاق الخاص بالإطار العالمي لعام 2013 وذلك مع أعضاء لجنة المجموعة العالمية وممثل IndustriALL Global Union (الاتحاد الدولي للصناعات).

سيتم التركيز على شهادات أفضل الممارسات لدعم نشر المبادرات المحلية على نطاق واسع.

وأخيراً، سيشتمل برنامج الأنشطة السنوية للجنة المجموعة المصغرة على تنقلات ميدانية مخصصة بالكامل لتفعيل هذا الاتفاق. واعتماداً على الظروف، يمكن لكل لجنة المجموعة المصغرة أو جزء منها، فضلاً عن بعض الأعضاء كاملي العضوية في لجنة المجموعة العالمية المشاركة فيها.

4.6. الحفاظ على ديناميكية التطور

تتعهد الأطراف الموقعة على هذا الاتفاق بإبلاغ بعضهم البعض، وفي أسرع وقت ممكن، في حال وجود تعارض فيما يتعلق بتفسير أو عدم احترام هذا الاتفاق، من أجل البحث معاً عن حل فعال وبناء، لصالح كافة الأطراف، وفي غضون فترة زمنية معقولة.

تتم دراسة المسائل المحلية المطلع عليها من قبل الأطراف الموقعة على هذا الاتفاق في إطار الحوار الاجتماعي المحلي أولاً. تلتزم مجموعة Renault بخلق الظروف المناسبة لإنجاح هذا الحوار. وعند الاقتضاء، يتم البحث عن حل على مستوى البلد، المنطقة، ثم مجموعة Renault.

تتم هذه المناقشات وفقاً للمذكرة التي تم إبرامها في يناير 2018 لحل الصعوبات المحتملة، وقبل إجراء أي اتصال خارجي من قبل أي من الأطراف الموقعة والأطراف المعنية في النزاع.

7. الأحكام النهائية

يخضع هذا الاتفاق للقانون الفرنسي. وفي حال وجود تعارض بين مختلف الإصدارات اللغوية، وحده الإصدار الفرنسي يسود.

يسري هذا الاتفاق بدءاً من تاريخ التوقيع عليه، ولمدة غير محددة، على إجراء شركات مجموعة Renault، أي كل شركة تمتلك فيها Renault s.a.s، بصفة مباشرة وغير مباشرة، أكثر من نصف رأس المال.

وهو يشكل أساساً تعاهدياً ملزماً للاتفاقات المحلية المستقبلية، حيث يجب أن تندرج الاتفاقات المحلية المستقبلية وتمثل للمبادئ والالتزامات المنصوص عليها في هذا الاتفاق.

وعند إدراج أي شركة جديدة في المجموعة على حسب ما هو محدد أعلاه، يتعين على الأطراف الموقعة على هذا الاتفاق دراسة خطة العمل المتوجب وضعها من أجل التنفيذ الحسن لهذا الاتفاق.

عندما لا تعد شركة ما تستوفي المعايير المذكورة أعلاه، يتوقف سريان الاتفاق في نهاية السنة المالية الجارية.

حرر في بولون-بيونكور، بتاريخ 9 يوليو 2019

عن مجموعة Renault،

السيد Thierry BOLLORE، المدير العام لمجموعة Renault

عن IndustriALL Global Union (الاتحاد الدولي للصناعات)،
السيد Valter SANCHES، الأمين العام

عن الاتحادات النقابية الفرنسية
عن اتحاد القوى العاملة في مجال صناعة المعادن، السيد Didier AMBROISE،

عن اتحاد صناعة المعادن CFE-CGC (الاتحاد الفرنسي للإدارة - الاتحاد العام للكوادرن)، السيد
،Patrick GAGLIO

عن الاتحاد العام للمناجم وصناعة المعادن - CFDT (الاتحاد الديمقراطي الفرنسي للعمل)، السيد
،Jean-Michel TISSEYRE

عن اتحاد العمال في صناعة المعادن - CGT (الاتحاد العام للعمل)، السيد Fabien GACHE

عن الاتحادات النقابية الأخرى أو النقابات الممثلة داخل لجنة المجموعة
عن Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CCOO، السيد Esteban
CHAMORRO-ROJO

عن المركز الوطني للعاملين - CNE، السيد Gaëtan DE HEMPTINNE

عن اتحاد AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB، السيدة Heike KUEMPEL

عن الاتحاد النقابي IndustriALL BNS، السيد Nicolae PAVELESCU

عن Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost، السيد Slavko PUNGERSIC

عن اتحاد الصناعة، والبناء والصناعة الغذائية في الاتحاد العام للعمال (UGT FICA)، السيد Javier VAZQUEZ-GARCIA

عن لجنة مجموعة Renault،

السيد Eric VIDAL، أمين سر لجنة المجموعة العالمية