

## **SĂ CONSTRUIM ÎMPREUNĂ LUMEA MUNCII**

### **ÎN CADRUL GRUPULUI RENAULT**

*Act adițional la Acordul-cadru mondial cu privire la evoluția vieții la locul de muncă,*

*din 9 iulie 2019,*

*care precizează condițiile de muncă de la distanță pentru angajații Grupului Renault*

Pe data de 9 iulie 2019, IndustriALL Global Union, federațiile sindicale franceze și celelalte federații sindicale sau sindicate reprezentate în cadrul Comitetului Grupului Renault, au semnat un nou acord-cadru mondial „*Să construim împreună lumea muncii în cadrul Grupului Renault*”.

Acest acord, în care Comitetul Grupului Renault este parte semnatară, pune în perspectivă schimbările deja inițiate în lumea muncii din cadrul Grupului Renault, prin intermediul a cinci teme:

- Un dialog despre evoluția lumii muncii.
- Un sistem de management colaborativ.
- Un angajament durabil pentru incluziune.
- Un echilibru între viața profesională și cea personală.
- Adaptarea cadrului de muncă.

După șase luni de la semnarea acestui acord, la începutul anului 2020, criza Covid-19 a afectat lumea muncii în general și în particular Grupul Renault, printre primele consecințe numărându-se o carantină generalizată și necesitatea de a adapta foarte rapid condițiile de muncă ale tuturor angajaților săi. Această adaptare a fost puternic condiționată de constrângerile fiecărui loc de muncă, dar și de legislația locală, mergând de la utilizarea generalizată a muncii la distanță pentru funcțiile care permiteau acest lucru, până la măsuri precum șomajul parțial pentru funcțiile care nu aveau posibilitatea să își desfășoare activitatea nici la locul de muncă, nici de la distanță.

Puși în fața persistenței acestei crize sanitare și al interesului pronunțat al Grupului Renault și angajaților săi pentru munca la distanță, semnatarii acordului din data de 9 iulie 2019 și-au propus, prin acest act adițional, să consolideze principiile și valorile deja enunțate în acordul din 9 iulie 2019 și să precizeze condițiile în care utilizarea sporită a muncii de la distanță poate fi aplicată în cadrul Grupului Renault:

1. Întrunirea condițiilor pentru reușită,
2. Definirea în comun a muncii la distanță a echipelor,
3. Organizarea noilor moduri de lucru,
4. Asigurarea echității profesionale,
5. Transformarea dialogului social local într-o pârghie fundamentală.

## **1. ÎNTRUNIREA CONDIȚIILOR PENTRU REUȘITĂ**

Lumea muncii se confruntă astăzi cu o nouă provocare: realizarea cu succes a tranziției de la munca față în față, cu normă întreagă, la o nouă eră, care îmbină munca față în față cu munca la distanță.

În acest context, este esențial ca, la nivel local, reprezentanții Conducerii și sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților să se pună de acord asupra condițiilor pentru punerea în aplicare a acestei tranziții.

### **1.1. MUNCA LA DISTANȚĂ DESCHISĂ UNUI NUMĂR CÂT MAI MARE DE SALARIAȚI**

Toate activitățile angajaților Grupului Renault care utilizează tehnologia informației și a comunicațiilor pot fi desfășurate de la distanță, indiferent de meseriile angajaților respectivi.

Dacă se dovedește că există activități care nu pot fi desfășurate de la distanță, acestea vor fi identificate pe baza unor criterii obiective.

Lista activităților care nu pot fi desfășurate de la distanță va fi actualizată, dacă este cazul, în fiecare an și va face obiectul unei informări transmise angajaților din unitățile vizate.

În conformitate cu legislația locală, vor fi precizate condițiile de muncă locale.

### **1.2. PARTICIPAREA VOLUNTARĂ LA MUNCA DE LA DISTANȚĂ**

Managerii trebuie să discute cu fiecare membru al echipei lor despre dorința acestuia de a munci sau nu de la distanță, acest lucru putându-se face doar în mod voluntar.

### **1.3. ALEGEREA LOCULUI DE EXERCITARE A MUNCII DE LA DISTANȚĂ**

Munca de la distanță poate fi desfășurată, în egală măsură, fie de la adresa de domiciliu obișnuită, fie din orice alt loc care îi convine angajatului, inclusiv din spații de colaborare din afara companiei, sub rezerva respectării regulilor privind confidențialitatea și păstrarea secretului de afaceri, de preferință situate în țara instituției de origine.

Angajații care doresc să lucreze de la distanță dintr-o altă țară vor putea face acest lucru după ce vor discuta cu superiorul lor ierarhic, în condiții și pentru o durată de timp stabilite în prealabil. După o perioadă care depășește o lună, va fi necesară informarea serviciilor de resurse umane cu scopul de a verifica fezabilitatea acestui aranjament, în special în ceea ce privește regimul fiscal și cel de protecție socială.

Situația angajaților transfrontalieri rămâne neschimbată: aceștia vor putea lucra, de asemenea, de la distanță, fără necesitatea de a-și modifica condițiile de angajare deja convenite.

Angajații se vor asigura în prealabil că dispun de cele mai bune condiții pentru a-și desfășura activitatea de la distanță și în special, de o calitate înaltă a recepției rețelei în locurile din care au ales să lucreze. Cu toate acestea, angajații nu pot fi trași la răspundere pentru eventualele căderi ocazionale ale rețelei.

#### **1.4. DISPONIBILITATEA UNOR MIJLOACE ADECVATE**

Grupul Renault se va asigura că fiecare angajat care alege să lucreze de la distanță dispune de echipamente care îi permit să își îndeplinească sarcinile de serviciu ca și cum ar fi prezent fizic la birou.

În funcție de constrângerile existente și de legislațiile locale, membrii Conducerii și reprezentanții salariaților vor conveni plata unei alocații care să le permită angajaților să se echipeze și/sau să își completeze echipamentul și/sau să acopere cheltuielile suplimentare.

De asemenea, este la fel de important ca angajații să își poată îndeplini sarcinile fără să întâmpine probleme tehnice (comunicarea la distanță, accesul la documente online și la aplicațiile informatice specifice organizației...).

Cursurile de instruire care să permită o mai bună stăpânire a diferitelor instrumente disponibile vor fi aduse periodic în atenția angajaților.

#### **1.5. POSIBILITATEA DE ADAPTARE A PROGRAMULUI DE LUCRU**

Așa cum s-a prevăzut deja în acordul cadru mondial din 2019, angajații care lucrează de la distanță pot beneficia de ajustări ale programului de lucru în anumite situații specifice (împărțirea spațiului de lucru cu alți membri ai familiei, sprijin pentru copii și/sau membri ai familiei vârstnici și/sau cu afecțiuni), de comun acord cu superiorul ierarhic și fără a aduce atingere în vreun fel vieții membrilor echipei.

Aceste ajustări ale programului de lucru sunt comunicate între membrii fiecărei echipe, în special pentru a respecta intervalele de disponibilitate ale fiecărei persoane.

#### **1.6. ECHILIBRAREA VIETII PROFESIONALE CU CEA PERSONALĂ**

Atunci când angajații lucrează de la distanță și mai ales de acasă, granița dintre viața profesională și cea personală poate deveni infimă.

Planurile de muncă la distanță propuse angajaților trebuie să permită în continuare respectarea duratei de lucru legale și asigurarea unui volum de muncă rezonabil pentru fiecare dintre ei.

Managerilor, membrilor echipelor și, în general, angajaților le revine responsabilitatea comună de a respecta și asigura păstrarea timpilor de muncă și repaus.

Managerii și angajații au posibilitatea de a urma cursuri de instruire suplimentare pentru a detecta eventualele semne de avertizare ale hiperconectivității.

Angajații sunt invitați să le împărtășească managerilor preocupările lor în cazul în care se simt izolați, suprasolicitați și/sau simt că sănătatea și/sau echilibrul lor psihic sunt puse în pericol. În conformitate cu legislația locală, angajații le comunică superiorilor lor ierarhici numărul orelor de muncă efectuate în plus față de durata obișnuită a programului lor de lucru.

Serviciile de sănătate vor continua, în colaborare cu managerii, să asigure sănătatea și securitatea angajaților, în special prin campanii de informare și prevenire a riscurilor profesionale și abordând în mod specific practica zilnică a muncii de la distanță în discuțiile lor cu angajații.

În final, grupul Renault și părțile semnatare confirmă angajamentul lor din 9 iulie 2019, în materie de conectare și deconectare: le recunoaște în special salariaților săi dreptul de a alege să se conecteze sau nu în afara timpului de lucru obișnuit și în perioadele de concedii, conexiunile lor trebuind să fie limitate la o utilizare în intervalele orare aplicabile pentru exercitarea misiunii lor profesionale. În aceste perioade, nu au obligația de a răspunde la e-mailuri și la apelurile telefonice pe care le primesc, oricare ar fi acestea și se asigură că restrâng propriile e-mailuri trimise și apeluri efectuate la situațiile de urgență excepționale, limitându-le în special la cele care au un impact asupra securității salariaților și/sau clienților.

### **1.7. ADAPTAREA LA MUNCA DE LA DISTANȚĂ**

Grupul Renault își propune să se asigure că toți angajații pot să își desfășoare activitatea de la distanță în cele mai bune condiții cu putință, în special ajutându-i să se adapteze la schimbările organizaționale, individuale și colective, aduse de această nouă manieră de lucru:

- Furnizarea unuia sau mai multor ghiduri de bune practici (de exemplu, adaptarea spațiului fizic, adoptarea posturii corecte, organizarea intervalelor de lucru, perioadelor de pauză, activității fizice, menținerea unei diete sănătoase...) în colaborare cu serviciile de asistență medicală și SSM.
- Pentru manageri, organizarea unor cursuri de formare specifice – de exemplu, conducerea cu încredere, definirea priorităților, delegarea responsabilităților, responsabilizarea, împuternicirea, urmărirea realizării obiectivelor de la distanță, identificarea situațiilor generatoare de stres și consecințelor acestora etc. De asemenea, pot fi organizate ateliere de colaborare între manageri, în scopul unor schimburi de experiență privind practicile manageriale.
- Pentru angajați, organizarea unor cursuri de formare țintite: de exemplu, organizarea timpului, asigurarea unui echilibru între viața profesională și cea personală, organizarea locului de muncă, stăpânirea instrumentelor de lucru adecvate, menținerea formei fizice etc.
- Pentru angajații care nu lucrează de la distanță, dar care trebuie să lucreze în continuare cu persoanele care lucrează astfel, este facilitat accesul la cursuri de formare privind utilizarea instrumentelor digitale și de colaborare.

Pot fi definite faze experimentale, cu faze de evaluare intermediare împărțite între reprezentanții Conducerii și sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților.

Aceste evaluări intermediare se pot baza în special pe sondaje ad-hoc printre angajați, pentru o mai bună identificare a nevoilor și dificultăților cu care se confruntă aceștia.

În plus, Grupul Renault caută să se asigure că fiecare angajat poate să aibă acces facil la instrumentele de ajutor pentru o mai bună stăpânire a muncii de la distanță și cunoaște persoanele și/sau departamentele pe care le poate contacta în caz de dificultate, fie ea tehnică sau de altă natură.

### **1.8. FACILITAREA RELAȚIILOR CU FURNIZORII ȘI SUBCONTRACTANȚII**

Departamentul de Achiziții al Grupului Renault îi va informa pe furnizorii și subcontractanții Grupului cu privire la conținutul prezentului act adițional, prin intermediul site-ului web care le este dedicat.

Echipele aflate în contact direct cu furnizorii și subcontractanții vor discuta despre noile lor metode de lucru și despre cele mai bune modalități de a armoniza aceste noi metode cu comenzile și prestațiile în curs.

## **2. DEFINIREA ÎN COMUN A CADRULUI PENTRU MUNCA LA DISTANȚĂ A ECHIPELOR**

Una dintre provocările majore atunci când echipele lucrează de la distanță este aceea de putea menține legătura și coeziunea între membrii echipei, pe de-o parte și colaborarea necesară cu celelalte echipe, pe de altă parte.

Mai mult decât oricând, precizarea cadrului și a naturii relațiilor dintre actorii companiei este un factor de succes în conducerea cu încredere, reconcilierea performanțelor, muncii de la distanță, dezvoltării profesionale și a calității vieții la locul de muncă.

În acest context, rolul managerilor este chiar mai important decât oricând: Ei își propun în special să discute și să definească, împreună cu membrii echipelor lor, adaptarea muncii în cadrul echipei și mai ales:

- Alocarea sarcinilor de lucru, individuale și colective, cu precizarea responsabilităților și nivelurilor de autonomie aferente.
- Organizarea timpilor de lucru, individual și colectiv.  
Pentru a evita efectele izolării, li se va propune angajaților posibilitatea de a lucra în doi sau în echipă, ori de câte ori acest lucru va fi posibil și/sau considerat necesar.
- Organizarea unor întâlniri periodice ale membrilor echipei, încadrate în calendarul de lucru, la sediu sau la distanță.
- Organizarea unor întâlniri individuale periodice cu fiecare dintre membrii echipei, față în față și/sau la distanță, în special pentru a face bilanțul obiectivelor realizate, al dificultăților întâmpinate și ajustărilor necesare pentru buna organizare a muncii.
- Metodele de partajare a informațiilor în cadrul echipei.
- Acțiunile de formare necesare și/sau de monitorizare personalizată pentru o mai bună cunoaștere a instrumentelor de colaborare sau de comunicare la distanță.
- Păstrarea legăturilor sociale, cu accent în special pe menținerea întâlnirilor amicale, față în față și/sau la distanță.

## **3. ORGANIZAREA NOILOR MODURI DE LUCRU**

Părțile semnatare constată că generalizarea muncii de la distanță în cadrul Grupului Renault va avea consecințe importante asupra organizării vieții profesionale a angajaților săi.

Dornice să faciliteze o mai bună gestionare a timpului, fie a celui personal, fie a celui profesional și să mențină un cadru de lucru organizat, sursă de echilibru între viața profesională și cea privată a angajaților săi, părțile semnatare convin asupra următoarelor aspecte:

- O rată minimă de adeziune pentru munca de la distanță, estimată la două zile pe săptămână, necesare pentru o planificare cât mai bună a echipelor și a facilita reducerea costurilor terțiare;
- O rată minimă de revenire la munca cu prezență fizică, estimată la aproximativ 20% din timpul de lucru lunar, prag minim pentru a menține legătura atât cu ceilalți membri ai echipelor, cât și cu compania.

#### **4. ASIGURAREA ECHITĂȚII PROFESIONALE**

Dat fiind că munca la distanță a devenit o practică generalizată și un nou standard de lucru, părțile semnatare și-au dorit să precizeze condițiile în care această nouă manieră de lucru trebuie să devină, de asemenea, o alegere organizațională incluzivă.

##### **4.1. REVERSIBILITATE**

Cum nu toți angajații beneficiază de condiții ideale pentru a-și desfășura activitatea de la distanță, adoptarea acestui mod de lucru se face în mod voluntar.

Angajații care, după o etapă de experimentare, întâmpină dificultăți în ceea ce privește lucrul la distanță pot alege să își reia activitatea la sediu.

În funcție de programul de lucru al echipei, managerii și membrii echipei pot fi de asemenea de acord să modifice timpii de lucru față în față și de la distanță, pentru o anumită perioadă.

La nivel local, reprezentanții Conducerii și ai sindicatelor reprezentative și/sau reprezentanții salariaților vor conveni, dacă este cazul, atât asupra duratei minime de adeziune la munca de la distanță, cât și asupra perioadelor de preaviz necesare înainte de a putea intra și/sau ieși din acest sistem.

Cu toate acestea, în situații excepționale nu este posibilă obligarea angajaților care lucrează de la distanță să revină la sediul lor de apartenență pentru a-și desfășura activitățile obișnuite.

##### **4.2. ANGAJAȚII DIN SECTOARELE INDUSTRIALE**

Angajații din sectoarele de tip industrial care pot beneficia de opțiunea desfășurării activității de la distanță o fac în aceleași condiții ca și ceilalți angajați de la sediul lor de apartenență.

Având în vedere accelerarea transformării digitale în sectoarele industriale, lista meseriilor industriale care pot fi îndeplinite în totalitate și/sau parțial de la distanță este actualizată anual și adusă la cunoștința angajaților din centrele vizate.

Angajații din sectoarele de tip industrial care nu își pot desfășura activitatea de la distanță pot beneficia, așa cum o permite acordul din iulie 2019, de o adaptare a programului de lucru, în special prin repartizarea într-o singură echipă, cu condiția ca ei să facă această solicitare din motive personale (sprijin familial, asistență personală...).

Sunt favorizate proiectele Kaizen pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă la sediu, regândirea organizării echipei și ameliorarea condițiilor grele de lucru specifice anumitor posturi.

### **4.3. O ATENȚIE DEOSEBITĂ ACORDATĂ NOILOR VENIȚI**

Maniera de a sprijini un angajat proaspăt intrat într-o echipă este mai importantă decât oricând atunci când toți membrii respectivei echipe lucrează în mare parte de la distanță.

Managerii își vor rezerva timpul necesar pentru a-l prezenta pe noul membru al echipei colegilor lui, în vederea stabilirii unui prim contact, față în față și/sau de la distanță, asigurându-se că vor oferi ocazia unei interacțiuni - pe cât posibil față în față - cu fiecare membru al echipei, pentru ca persoanele respective să învețe să se cunoască și să îi permită noului venit să se simtă membru al echipei cât mai repede cu putință.

### **4.4. MIJLOACE IDENTICE PENTRU TOȚI**

Grupul Renault își propune să le asigure angajaților un tratament egal în ceea ce privește dotarea cu mijloace tehnice, în special în timpul evenimentelor particulare care ar face munca de la distanță obligatorie.

O atenție deosebită va fi acordată menținerii ergonomiei posturilor de lucru, munca de la distanță, cât și cea față în față trebuind să fie efectuate în condiții ergonomice adecvate, în special în cazul angajaților cu dizabilități.

### **4.5. DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ**

Indiferent dacă muncesc de la distanță și/sau față în față, angajații Grupului Renault beneficiază de aceleași drepturi individuale, în special în ceea ce privește formarea profesională, dezvoltarea competențelor, parcursul profesional, discuțiile regulate cu managerii și evoluția salarială.

### **4.6. ACCESUL LA INFORMAȚII CU CARACTER SOCIAL**

Grupul Renault se asigură că fiecare angajat care lucrează de la distanță poate avea acces în continuare la informații referitoare la beneficiile sociale, precum și la activitățile culturale și sportive la care are acces în mod normal.

### **4.7. ACCESUL LA INFORMAȚII DE NATURĂ SINDICALĂ**

Reprezentanții Conducerii și sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților vor conveni, la nivel local, asupra modalităților în care, într-un context generalizat al muncii de la distanță, respectivele sindicate și/sau reprezentanți ai salariaților vor putea să continue să discute cu angajații, în conformitate cu regulile de protecție a datelor cu caracter personal și cu legislația locală.

Memorandumul de înțelegere privind organizarea alegerilor profesionale va specifica metodele de campanie de la distanță pentru toate organizațiile candidate.

#### **4.8. RESPECTUL PENTRU VIAȚA PERSONALĂ**

Grupul Renault are grijă să respecte drepturile privind protecția vieții private a angajaților săi și în special dreptul acestora la imagine, precum și drepturile de acces, corectare și opoziție în cazul unei eventuale înregistrări.

Astfel, Grupul Renault le recunoaște angajaților săi dreptul de a nu utiliza sistematic camera web (webcam-ul) a calculatorului atunci când participă la ședințe de la distanță, precum și dreptul de a fi informați în prealabil cu privire la scopul eventualelor înregistrări efectuate în timpul acestor ședințe.

Asigurarea respectării acestor principii precum și cea a secretului de afaceri reprezintă, în același timp, o provocare și o responsabilitate colectivă.

#### **4.9. RESPECTAREA PERSOANELOR**

În conformitate cu acordurile-cadru mondiale din 2013 și 2019 și cu codul său etic, Grupul Renault continuă să plaseze protecția drepturilor sociale fundamentale ale persoanelor în prim-planul sistemului său de valori.

În particular, părțile semnatare resping orice manifestare de violență, hărțuire sau discriminare la locul de muncă, îndreptată împotriva angajaților săi (Convenția OIM nr. 190).

Astfel, orice angajat care observă acte sau comportamente inadecvate în contextul relațiilor de muncă de la distanță, în special acte de violență, hărțuire sau discriminare la locul de muncă, va putea apela la sistemul de alertă profesională, în condiții de strictă confidențialitate și protecție, așa cum este deja prevăzut în acordul cadru din 2019.

## **5. TRANSFORMAREA DIALOGULUI SOCIAL LOCAL ÎNTR-O PÂRGHIE FUNDAMENTALĂ**

### **5.1. EXTRAGEREA ÎNVĂȚĂMINTELOR NECESARE DE PE URMA PRACTICII GENERALIZATE A MUNCII LA DISTANȚĂ**

Este esențial ca, la nivel local, reprezentanții Conducerii și ai sindicatelor reprezentative și/sau reprezentanții salariaților să poată trage învățămintele necesare din utilizarea masivă a telemuncii pe durata crizei sanitare generate de Covid-19, cu examinarea în particular a următoarelor aspecte:

- Organizarea muncii în dimensiune spațială și temporală.
- Modificarea practicilor anumitor meserii.
- Modul de funcționare în cadrul echipelor.
- Feedbackul de la manageri și colaboratori.
- Echilibrul dintre viața profesională și cea privată.
- Evoluția condițiilor de muncă.



## **5.2. ÎNCHEIEREA UNOR ACORDURI LOCALE**

Aceste schimburi de opinii preliminare vor permite negocierea, la nivel local, a unor acorduri specifice, care să reglementeze munca generalizată de la distanță și să le ofere angajaților vizați condițiile așteptate pentru a îmbina performanțele și calitatea vieții la locul de muncă.

Pot fi efectuate sondaje de opinie în rândul tuturor angajaților vizați pentru a afla opiniile acestora cu privire la propriile experiențe legate de munca la distanță, pentru a le afla așteptările și identifica eventualele constrângeri legate de acest mod de organizare a muncii. Aceste sondaje pot fi organizate fie înainte de începerea negocierilor, fie la încheierea unei faze de experimentare, fie la momentul punerii în aplicare.

Țările care nu au o reprezentare a angajaților, fie sindicală, fie de altă natură, pot stabili politici sau reguli care să guverneze metodele de lucru la distanță.

## **5.3. MONITORIZAREA LOCALĂ A PUNERII ÎN APLICARE A PREVEDERILOR ACTULUI ADIȚIONAL**

Comisiile locale de monitorizare a punerii în aplicare a acordului-cadru mondial din 2019 și/sau a acordurilor locale reunesc reprezentanți ai conducerii, experți locali, în special în materie de sănătate, semnatori ai acordurilor locale și membri locali ai Comitetului Grupului Mondial.

Aceste comisii vor permite monitorizarea, cel puțin o dată pe an, a evoluției procesului de aderare la munca de la distanță, a dificultăților înregistrate și diferitelor acțiuni deja întreprinse și/sau care urmează a fi întreprinse pentru a menține o dinamică de progres.

## **5.4. MONITORIZAREA GLOBALĂ A PUNERII ÎN APLICARE A PREVEDERILOR ACTULUI ADIȚIONAL**

Un bilanț anual face obiectul schimburilor de opinii cu părțile semnatare ale acestui act adițional. În particular, sunt prevăzute schimburi de opinii în acest scop în timpul sesiunii plenare anuale a Comitetului Grupului Mondial.

## **6. METODE DE PUNERE ÎN APLICARE ȘI DE MONITORIZARE A ACTULUI ADIȚIONAL**

Acest act adițional este o prelungire a acordului încheiat pe data de 9 iulie 2019.

Acesta va fi tradus în diferitele limbi ale țărilor în care Grupul își desfășoară activitatea și va fi adus la cunoștința angajaților pe canalele de informare obișnuite, fie la nivel mondial, fie la nivel local.

Este supus aceluiași prevederi finale ca și acordul-cadru mondial din 9 iulie 2019.

Redactat la Boulogne-Billancourt, pe data de XXX 202X

În numele Grupului Renault,

Dl Luca de Meo, Director General al Grupului Renault

În numele IndustriALL Global Union,

Dl Valter SANCHES, Secretar General

În numele federațiilor sindicale franceze

În numele Federației FO din domeniul Metalurgiei, dna RIH

În numele Federației Metalurgiei CFE-CGC, dl GAGLIO

În numele Federației Generale a Minelor și a Metalurgiei – CFDT, dl TISSEYRE

În numele Federației Muncitorilor din Metalurgie – CGT, dl TOUBOUL

În numele celorlalte federații sindicale sau sindicate reprezentate în cadrul Comitetului Grupului

În numele Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CC OO, dl GARCIA-DELGADO

În numele Centralei Naționale a Angajaților – CNE, XXX

În numele Federației AUB Die Unabhängigen e.V. – AUB, dna KUEMPEL

În numele Federației Sindicale IndustriALL BNS, dl XXX

În numele Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, dl PERSE

În numele Federației Industriei, Construcțiilor și Domeniului Agroalimentar a Uniunii Generale a Lucrătorilor (UGT FICA), dl VASQUEZ-GARCIA

În numele Comitetului Grupului Renault,

DI Eric VIDAL, Secretarul Comitetului Grupului Mondial