

RENAULT GRUBU BÜNYESİNDE İŞ DÜNYASINI BİRLİKTE İNŞA ETMEK

Renault Grubu çalışanlarının uzaktan çalışma koşullarını belirten

9 Temmuz 2019

tarihli iş yaşamını geliştirmeye yönelik küresel çerçeve anlaşması eki

9 Temmuz 2019'da Renault Grubu, IndustriALL Global Union, Fransız sendika federasyonları ve diğer sendika federasyonları ya da Renault Grup Komitesi'nde temsil edilen diğer sendikalar "*Renault Grubu bünyesinde iş dünyasını birlikte inşa etmek*" adlı yeni bir küresel çerçeve anlaşması imzaladılar.

Renault Grup Komitesi'nin de taraf olduğu bu anlaşma, Grup içinde çalışma dünyasında zaten başlatılmış olan değişiklikleri beş tema ile değerlendirmeye alıyor:

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

Bu anlaşmanın imzalanmasından altı ay sonra, 2020 yılı başından itibaren, Covid-19 krizi ilk sonuçlar neticesinde bir genel kapanma ve tüm çalışanların çalışma koşullarının çok hızlı bir şekilde adapte edilmesi ihtiyacıyla genel olarak iş dünyasını ve özellikle Renault Grubu'nu etkiledi. Bu adaptasyon mümkün olan görevler için uzaktan çalışmanın genel kullanımından, uzaktan çalışma imkânı olmayan ve faaliyetlerine ne sahada devam edebilen, ne uzaktan işlerini yürütme imkânı olmayan görevler için kısmi işsizlik tedbirlerine kadar hem mesleki, hem yerel düzenlemelerdeki kısıtlamalara göre koşullandırılmıştı.

Bu sağlık krizinin sürekliliği ve Renault Grubu ve çalışanlarının uzaktan çalışma konusundaki belirgin ve ortak ilgisi karşısında, 9 Temmuz 2019 tarihli anlaşmaya imza atanlar, bu zeyilname ile birlikte 9 Temmuz 2019 tarihli anlaşmada halihazırda belirlenmiş olan ilke ve değerleri güçlendirmek ve Renault Grubu'nda uzaktan çalışmanın hangi koşullarda uygulanabileceğini belirlemek istemişlerdir:

1. Başarı koşullarını bir araya getirmek,
2. Ekiplerin uzaktan çalışma düzenini birlikte oluşturmak,
3. Yeni çalışma şekilleri organize etmek,
4. Mesleki eşitliği sağlamak,
5. Yerel sosyal diyalogu temel bir kaldıraç haline getirmek.

1. BAŞARI KOŞULLARINI BİR ARAYA GETİRMEK

İş dünyası bugün yeni bir zorlukla karşı karşıyadır: yüz yüze çalışma ve uzaktan çalışmayı birleştirerek, tam zamanlı yüz yüze çalışmada yeni bir çağa geçişi başarmak.

Bu bağlamda yerel olarak yönetim temsilcileri ve temsilci sendikalar ve/veya çalışan temsilcilerinin bu geçişin uygulanma koşullarında uzlaşmaya varmaları esastır.

1.1. DAHA FAZLA SAYIDA PERSONELE UZAKTAN ÇALIŞMA İMKANI VERMEK

Renault Grubu çalışanlarının bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanan tüm faaliyetleri, hangi meslek olursa olsun uzaktan gerçekleştirilebilir.

Faaliyetlerin uzaktan gerçekleştirilemeyeceği ortaya çıkarsa, objektif kriterler temel alınarak tanımlanacaklardır.

Uzaktan gerçekleştirilemeyecek faaliyetlerin listesi gerektiğinde yıllık olarak güncellenecek ve ilgili kurumların çalışanlarına bilgi verilmesi söz konusu olacaktır.

Yerel mevzuatlara göre, yerel istihdam koşulları belirlenecektir.

1.2. UZAKTAN ÇALIŞMAYA GÖNÜLLÜ OLARAK KATILMAK

Bu katılım sadece gönüllülük temeline dayandığı için, yöneticiler ekiplerindeki her bir üyeye uzaktan çalışmaya katılmaya gönüllü olup olmadıkları konusunda fikir alışverişinde bulunmak zorundadır.

1.3. UZAKTAN ÇALIŞMANIN SÜRDÜRÜLECEĞİ YERİ SEÇMEK

Uzaktan çalışma, gizlilik ve ticari sır kurallarına uyulması şartıyla, tercihen iştirakin bulunduğu ülkede şirket dışındaki ortak çalışma alanları da dahil olmak üzere, çalışanın mevcut ikametinden, uygun olduğu herhangi bir yerden yürütülebilir.

Başka bir ülkeden çalışmak isteyenler, bölüm müdürleriyle görüşükten sonra, önceden belirlenen bir süre ve koşullarda bunu yapabileceklerdir. Bu sürenin bir aydan uzun olması halinde, özellikle vergi ve sosyal güvenlik sistemleriyle ilgili olarak, bu sistemim fizibilitesinin kontrol edilmesi için insan kaynaklar departmanını bilgilendirmek uygun olacaktır.

Sınır ötesi çalışanların durumunda değişiklik yoktur: önceden kararlaştırılan çalışma koşullarını değiştirmek zorunda kalmadan uzaktan çalışabileceklerdir.

Çalışanlar, çalışmak için seçtikleri yerlerde uzaktan çalışma için en iyi koşullara sahip olduklarından ve özellikle şebeke sinyal kalitesinin yüksek olduğundan önceden emin olurlar. Bununla, çalışanlar olası anlık elektrik şebekesi kesintilerinden sorumlu tutulamazlar.

1.4. UYGUN ARAÇLARA SAHİP OLMAK

Renault Grubu uzaktan çalışmaya katılan her çalışanın yüz yüze çalışıyormuş gibi görevlerini yerine getirmesini sağlayan malzemelere sahip olmasına dikkat eder.

Yönetim ekibi ve çalışan temsilcileri üyeleri yerel mevzuat ve kısıtlamalara göre çalışanların gerekli ekipmanlara sahip olmalarını ve/veya ekipmanlarını tamamlamalarını ve/veya ek masrafları karşılamalarını sağlayacak bir ödenek verilmesi konusunda anlaşacaklardır.

Çalışanların görevlerini teknik stres yaşamadan (uzaktan haberleşme, çevrimiçi belgelere ve mesleki uygulamalara erişim, vb.) yerine getirmelerine de özellikle dikkat edilecektir.

Çalışanlara düzenli olarak mevcut farklı araçların daha iyi hâkim olunmasını sağlayacak eğitim çalışmaları bildirilecektir.

1.5. ÇALIŞMA SAATLERİNİ ADAPTE EDEBİLMEK

Uzaktan çalışanlar 2019 küresel çerçeve anlaşmasında öngörüldüğü gibi belirli bir durumda (çalışma alanının başka aile üyeleriyle paylaşılması, çocuklar ve/veya yaşlı ve/veya hassas aile bireylerine destek) bölüm müdürlerinin onayını alarak ve ekibin yaşamına zarar vermeden çalışma saatleri düzenlemelerinden faydalanabilirler.

Bu saat düzenlemeleri özellikle herkesin uygunluk durumuna saygı gösterilmesi için ekip üyeleri arasında paylaşılır.

1.6. İŞ YAŞAMI VE ÖZEL YAŞAMI DENGESİLEMEK

Çalışanlar uzaktan ve özellikle evlerinden çalıştıklarında, iş yaşamı ve özel yaşam arasındaki sınır önemsiz hale gelebilir.

Çalışanlara sunulan uzaktan çalışma düzenlemeleri yasal mesai sürelerine uymaya devam etmeli ve herkes için makul bir iş yükü sağlamaya dikkat edilmelidir.

Yöneticiler, ekip üyeleri ve genel olarak tüm çalışanlar çalışma ve dinlenme zamanlarına uymak ve diğerlerinin de uymasını sağlamak konusunda ortak sorumluluğa sahiptir.

Yönetici ve çalışanların olası bir aşırı şekilde bağlantıda kalma erken uyarı işaretlerini tespit etmeleri için ilave eğitimleri takip etme imkânı vardır.

Çalışanlardan kendilerini izole edilmiş, aşırı sorumluluk üstlenmiş ve/veya sağlık ve/veya psikolojik dengeleri için risk altında hissetmeleri durumunda kaygılarını yöneticileriyle paylaşmaları istenir. Çalışanlar yerel mevzuatlara uygun şekilde olağan çalışma süreleri ötesinde çalıştıkları saatleri bölüm müdürlerine iletirler.

Sağlık hizmetleri yöneticilerle bağlantılı olarak, özellikle bilgilendirme ve mesleki risklerin önlenmesi kampanyalarıyla ve özel olarak Sağlık hizmetleriyle görüşmeler sırasında uzaktan çalışmanın günlük hayatta uygulanması ele alınarak sürdürülmeye devam edecektir.

Son olarak, Renault Grubu sisteme giriş yapma ve sistemden çıkma konusunda 9 Temmuz 2019 tarihli taahhütlerini doğrularlar: özellikle her çalışana 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.

1.7. UZAKTAN ÇALIŞMAYA SAHİP ÇIKMAK

Renault Grubu her çalışanın mümkün olan en iyi koşullarda uzaktan çalışmasını sağlamaya, özellikle bu yeni çalışma şeklinin getirdiği hem bireysel hem de toplu olarak organizasyondaki değişikliklere uyum sağlamalarına yardımcı olmaya dikkat eder:

- Tıbbi hizmetler ve HSE (Sağlık, Güvenlik ve İş Ortamı) ile birlikte bir veya birden fazla doğru uygulama kılavuzlarının (örneğin fiziksel ortamını uyarlamak, doğru duruşu benimsemek, çalışma saatlerini, mola zamanlarını, fiziksel aktivite zamanlarını düzenlemek, sağlıklı beslenmeyi sürdürmek, vb.) hizmete sunulması,
- Yöneticiler için, özel eğitimlerin düzenlenmesi: örneğin, güven içerisinde yönetim yapmak, öncelikleri tanımlamak, delege etmek, sorumluluk vermek, özerklik vermek, uzaktan hedefleri takip etmek, stres durumlarını ve sonuçlarını belirlemek, vb. Yönetim uygulamaları üzerine fikir alışverişinde bulunmaları için yöneticiler arasında ortak atölye çalışmaları organize edilebilir,
- Çalışanlar için hedeflenen eğitimlerin organizasyonu: örneğin, zaman yönetimini uyarlamak, iş yaşamı ve özel yaşam arasındaki dengeye dikkat etmek, çalışma alanını düzenlemek, doğru araçlara hâkim olmak, fiziksel formunu korumak, vb.
- Uzaktan çalışmayan ancak uzaktan çalışan kişilerle birlikte çalışmaya devam edecek çalışanlar için, ortak ve dijital araçların kullanımına ilişkin eğitime erişim kolaylaştırılmıştır.

Yönetici temsilcileri ve temsilci sendikalar ve/veya çalışan temsilcileri arasında ortak ara bilanço fazlarıyla birlikte deneysel fazlar tanımlanabilir.

Bu ara bilançolar özellikle ihtiyaçlarının ve karşılaşılan güçlüklerin daha iyi belirlenmesi için çalışanlarla birlikte vaktinde yapılan anketlere dayanabilir.

Bununla birlikte Renault Grubu her çalışanın uzaktan çalışmaya daha iyi hâkim olmasına ve teknik ya da başka bir zorluk halinde iletişim kurabileceği kaynak kişi ve/veya müdürlükleri öğrenmesi için yardım araçlarına zorluk çekmeden erişebilmelerine dikkat eder.

1.8. TEDARİKÇİLER VE TAŞERONLARLA ÇALIŞMANIN KOLAYLAŞTIRILMASI

Renault Grubu Satın Alma Müdürlüğü Grubun tedarikçileri ve taşeronlarını bu zeyilnamenin içeriği konusunda kendilerine özel web sitesi üzerinden bilgilendirecektir.

Tedarikçi ve taşeronlarla doğrudan ilişkide olan ekipler yeni çalışma şekilleri ve bu yeni çalışma şekillerinin mevcut sipariş ve hizmetlerle uyumunu en iyi şekilde sağlamak için fikir alışverişinde bulunacaklardır.

2. EKİPLERİN UZAKTAN ÇALIŞMA DÜZENİNİ BİRLİKTE OLUŞTURMAK

Ekipler uzaktan çalışırken karşılaşılan en büyük zorluklardan biri, bir yandan ekip üyeleri arasındaki bağı ve uyumu sürdürebilmek, diğer yandan diğer ekiplerle gerekli iş birliğini sürdürebilmektir.

Şirketin aktörleri arasındaki ilişkilerin çerçevesi ve doğasını belirlemek, güvenle yönetmek, performans kazanmak, uzaktan çalışma, mesleki gelişim ve iş yerinde yaşam kalitesi her zamankinden daha fazla bir başarı faktörüdür.

Bu bağlamda, yöneticilerin rolü her zamankinden daha önemlidir: Özellikle ekiplerinin üyeleriyle birlikte, çalışmanın ekip içindeki adaptasyonunu ve özellikle aşağıdakileri tartışmaya ve tanımlamaya dikkat ederler:

- Sorumlulukları ve ilişkili özerklik seviyelerini belirterek, bireysel ve toplu görev dağılımı,
- Bireysel ve toplu çalışma sürelerinin düzenlenmesi.
İzolasyonun etkilerinden kaçınmak için, çalışanlara mümkün olan her seferinde ve/veya gerekli görüldüğünde ikili veya ekip halinde çalışma imkânı sunulacaktır.
- Çalışma takviminde yüz yüze ve/veya uzaktan, düzenli olarak ekip toplantıları organizasyonu.
- Özellikle hedeflere ulaşma, karşılaşılan zorluklar ve iş organizasyonunda gerekli ayarlamalar için yüz yüze ve/veya uzaktan düzenli olarak her ekip üyesiyle düzenli bireysel toplantılar,
- Ekip içinde bilgi paylaşım yöntemleri,
- İşbirliği veya uzaktan iletişim araçlarına daha iyi hâkim olmak için gerekli eğitim aksiyonları ve/veya kişiselleştirilmiş takip,
- Özellikle yüz yüze ve/veya uzaktan karşılaşma anlarının muhafaza edilmesine dikkat edilecek sosyal bağın sürdürülmesi.

3. YENİ ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ ORGANİZE ETMEK

İmzalayan taraflar Renault Grubu içinde uzaktan çalışmanın geliştirilmesinin çalışanlarının iş hayatının organizasyonu üzerinde önemli sonuçlar doğuracağını belirtmektedir.

Mesleki ya da kişisel olsun, daha iyi bir zaman yönetimini kolaylaştırmak ve yapılandırıcı bir çalışma ortamını sürdürme endişesiyle, çalışanlarının iş yaşamı ve özel yaşamı arasındaki denge kaynağı olarak şunları kabul ederler:

- Ekiplerin organizasyonunu daha iyi planlamak ve üçüncül maliyetlerin azaltılmasını teşvik etmek için bir eşik olarak, haftada iki gün olarak tahmin edilen minimum uzaktan çalışmaya katılım oranı;

- Hem ekip üyeleri hem de şirket ile bağları sürdürmek için bir eşik olarak, ayık çalışma süresinin %20'si olarak tahmin edilen, minimum yüz yüze işe dönüş oranı.

4. MESLEKİ EŞİTLİLİĞİ SAĞLAMAK

Uzaktan çalışma yaygınlaştıkça ve yeni bir çalışma standardı haline geldikçe, imzalayan taraflar bu yeni çalışma yönteminin hangi koşullar altında kapsayıcı bir kurumsal seçim olması gerektiğini de belirtmek istemişlerdir.

4.1. GERİ DÖNEBİLİRLİK

Tüm çalışanlar işlerini uzaktan yürütmek için ideal koşullardan faydalanamadığından, uzaktan çalışmanın benimsenmesi gönüllülük esasına göre yapılır.

Bir deneme evresinden sonra, uzaktan çalışma konusunda zorluklarla karşılaşan çalışanlar sahada çalışmaya geri dönebilirler.

Ekibin iş takvimine göre, yöneticiler ve ekip üyeleri de belirli bir süre için yüz yüze çalışma ve uzaktan çalışma zamanlarında değişiklik yapmayı kabul edebilirler.

Yerel olarak, Müdürlük temsilcileri ve temsilcisi sendikalar ve/veya çalışan temsilcileri gerektiğinde hem minimum uzaktan çalışmaya katılma süresi hem de uzak çalışma sistemine giriş ve/veya çıkış yapmadan önceki uyarı süreleri konusunda uzlaşacaklardır.

Bununla birlikte, istisnai durumlarda, uzaktan çalışan kişileri olağan faaliyetlerini yürütmeleri için çalışma sahalarına dönmeye zorlamak mümkün değildir.

4.2. ENDÜSTRİYEL SEKTÖR ÇALIŞANLARI

Endüstriyel tip sektörlerin çalışanları üyesi buldukları kuruluşun diğer çalışanlarıyla aynı koşullardaki uzaktan çalışmadan faydalanabilirler.

Endüstriyel sektörlerde dijital dönüşümün hızlanması göz önünde bulundurulduğunda, tamamen ve/veya kısmen uzaktan yürütülebilecek endüstriyel meslekler listesi yıllık olarak güncellenecek ve ilgili sahalardaki çalışanların bilgisine sunulacaktır.

Uzaktan çalışmayan endüstriyel tip sektörlerin çalışanları Temmuz 2019 tarihli anlaşmanın izin verdiği ölçüde kişisel sebeplerle (ailevi destek, kişilere yardımlar, vb.) talep etmeleri koşuluyla, özellikle tek ve aynı ekibe atanarak çalışma saatlerinde bir uyarlamadan faydalanabilirler.

Sahadaki çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ekip organizasyonunun yeniden düşünülmesi ve bazı postalandaki zahmetin azaltılması için Kaizen şantiyelerine ayrıcalık tanınır.

4.3. YENİ GELENLER İÇİN ÖZEL DİKKAT

Ekibe yeni katılan bir kişiye eşlik etme şekli, bu ekip üyelerinin tamamı büyük oranda uzaktan çalıştığında her zamankinden çok daha önemlidir.

Yöneticiler yüz yüze ve/veya uzaktan ilk teması kurmak için yeni ekip üyesini çalışma arkadaşlarına tanıtmak için vakit ayıracak ve mümkün olan en kısa sürede yüz yüze olacak şekilde, kendisini tanıtmayı öğrenmesi ve yeni gelen kişinin en kısa sürede kendisini ekibin bir üyesi olarak hissetmesi için bir fikir alışverişi anı öngörmeye dikkat edeceklerdir.

4.4. HERKES İÇİN AYNI ARAÇLAR

Renault Grubu özellikle uzaktan çalışmayı zorunlu kılacak özel durumlar sırasında, çalışanlarına teknik araç desteği verirken değerlendirmede çalışanlarına eşit davranmaya dikkat edecektir.

Yüz yüze ve uzaktan çalışma uygun ergonomik koşullarda yapılmak zorunda olduğu için ve özellikle engelli çalışanlarla ilgili olarak postaların ergonomisine özellikle dikkat edilir.

4.5. MESLEKİ GELİŞİM

İster uzaktan ister yüz yüze çalışıyor olsunlar, Renault grubu çalışanları özellikle eğitim, becerilerini geliştirme, mesleki kariyer, , yöneticileriyle düzenli görüşmeler ve maaş gelişim açısından aynı haklardan faydalanırlar.

4.6. SOSYAL BİLGİYE ERİŞİM

Renault grubu uzaktan çalışan herkesin normalde erişimleri olan sosyal hizmetlere, kültürel ve sportif faaliyetlere ilişkin bilgilere erişmeye devam edebilmelerine dikkat eder.

4.7. SENDİKA BİLGİLERİNE ERİŞİM

Yerel olarak, Yönetim temsilcileri ve temsilci sendikaları ve/veya çalışan temsilcileri genelleştirilen uzaktan çalışma bağlamında söz konusu sendikaların ve/veya çalışan temsilcilerinin kişisel verilerin korunması hakkındaki kurallara ve yerel mevzuatlara uygun şekilde çalışanlarla bilgi alışverişine devam edebilecekleri çalışma şekillerinde anlaşacaklardır.

Mesleki seçimlerin organizasyonu için mutabakat muhtırası tüm aday kuruluşlar için uzaktan kampanya şekillerini belirleyecektir.

4.8. ÖZEL HAYATA SAYGI

Renault Grubu çalışanların mahremiyetinin korunmasıyla ilgili haklara ve özellikle imaj haklarıyla birlikte muhtemel kayıt durumunda erişim, düzeltme ve ihtilaf haklarına saygı göstermeye dikkat eder.

Renault Grubu aynı zamanda uzaktan toplantılara katıldıkları sırada bilgisayarlarının kamerasını (web kamerası) sistematik olarak kullanmama hakkını ve bu toplantılar sırasında yapılan muhtemel kayıtların amacı hakkında önceden bilgilendirilme hakkını tanıır.

Bu ilkelere doğru şekilde uymak ve ticari sırlara saygı göstermek ortak bir sorun ve sorumluluktur.

4.9. İNSANLARA SAYGI GÖSTERMEK

Renault Grubu, 2013 ve 2019 küresel çerçeve anlaşmaları ve Grubun etik yasası doğrultusunda bireylerin temel sosyal haklarının korunmasının değerlerinin ilk sırasına koymaya devam ediyor.

Daha spesifik olarak, imza sahibi taraflar çalışanlarına karşı iş yerinde şiddet, taciz ya da ayrımcılığın her türlü tezahürünü tekzip ederler (190 no.'lu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) konvansiyonu).

Bununla birlikte, uzaktan çalışma durumlarıyla ilgili uygunsuz hareket ve davranışlarla özellikle iş yerinde şiddet, taciz ya da ayrımcılık gözlemleyen tüm çalışanların 2019 çerçeve anlaşmasında öngörüldüğü gibi profesyonel ikaz sistemine tam gizlilik ve korunma içinde girebilir.

5. YEREL SOSYAL DİYALOĞU TEMEL BİR KALDIRAÇ HALİNE GETİRMEK

5.1. UZAKTAN ÇALIŞMANIN GENEL KULLANIMINDAN BİLGİ EDİNMEK

Yerel olarak, Yönetim temsilcilerinin ve temsilci sendikaların ve/veya çalışan temsilcilerinin özellikle aşağıdaki hususları inceleyerek Covid-19'a bağlı sağlık krizi boyunca yoğun uzaktan çalışma sisteminin kullanımından bilgi edinebilmesi çok önemlidir:

- Uzak ve zaman boyutlarında iş organizasyonu,
- Bazı mesleklerin icrasındaki gelişim,
- Ekipler içindeki çalışma şekli,
- Yönetici ve birlikte çalışanlardan gelen geri bildirimler,
- İş yaşamı - özel yaşam dengesi,
- İş koşullarının gelişimi.

5.2. YEREL ANLAŞMALARIN SONUÇLANMASI

Yerel olarak, belirli anlaşmalar üzerinde müzakerede bulunmayı, genelleştirilmiş uzaktan çalışmayı düzenlemeyi ve ilgili çalışanlara iş yerinde yaşam kalitesi ve performansı bir araya getirecek beklenen koşulları sunmayı mümkün kılacak olan bu ön fikir alışverişleridir.

Kendi uzaktan çalışma deneyimleriyle ilgili fikirlerini almak, beklentilerini öğrenmek ve bu iş organizasyonuna bağlı olası kısıtlamaları belirlemek için ilgili çalışanların tümüyle anketler yapılabilir. Bu anketler müzakereler başlamadan önce, bir deneme aşamasının sonunda veya uygulama sırasında yapılabilir.

Sendikal veya başka bir çalışan temsilciliğine sahip olmayan ülkeler uzaktan çalışma yöntemlerini çerçeveleyen tüzük ve/veya kurallar üzerinde anlaşabilirler.

5.3. ZEYİLNAMENİN YEREL OLARAK UYGULANMASINI TAKİP ETMEK

2019 küresel çerçeve anlaşması ve/veya yerel anlaşmaların uygulanmasına yönelik yerel takip komisyonları yönetim temsilcilerini, özellikle sağlık alanında yerel uzmanları ve yerel anlaşmaları imzalayan tarafları ve Küresel Grup Komitesi'nin yerel üyelerini bir araya getirir.

En az yılda bir kere uzaktan çalışmaya katılımların ilerleyişini, kaydedilen zorlukları ve bir gelişim dinamiğini sürdürmek için alınan ve/veya alınacak çeşitli aksiyonların takip edilmesini sağlarlar.

5.4. ZEYİLNAMENİN KÜRESEL OLARAK UYGULANMASINI TAKİP ETMEK

Bu zeyilnameyi imzalayan taraflar ile bir yıllık bilanço görüşülür. Daha özel olarak, Küresel Grup Komitesi'nin yıllık genel kurul toplantısı sırasında bu amaçla fikir alışverişleri planlanmaktadır.

6. ZEYİLNAMEYİ UYGULAMA VE TAKİP USÜLLERİ

Bu mevcut zeyilname 9 Temmuz 2019'da varılan anlaşmanın bir temdididir.

Grubun faaliyet gösterdiği ülkelerin farklı dillerine tercüme edilecek ve yerel veya uluslararası seviyede olağan bilgi kanalları vasıtasıyla çalışanların bilgisine sunulacaktır.

9 Temmuz 2019 Salı tarihli küresel çerçeve anlaşmasıyla aynı nihai hükümlere tabidir.

XXX 202X tarihinde, Boulogne-Billancourt'ta tanzim edilmiştir

Renault Grubu adına,

Bay Luca de Meo, Renault Grubu Genel Müdürü

IndustriALL Global Union adına,
Bay Valter SANCHES, Genel Sekreter

Fransız sendika federasyonları adına
Metalürji FO Federasyonu adına, Bayan RIH

Metalürji CFE-CGC Federasyonu adına, Bay GAGLIO

Genel Madenler ve Metalürji Federasyonu adına - CFDT, Bay TISSEYRE

Metalürji Çalışanları Federasyonu adına - CGT, Bay TOUBOUL

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

Ulusal alışan Merkezi adına - CNE, XXX

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

IndustriALL BNS Sendika Federasyonu adına, Bay XXX

Zveza delavskih sindikatov Slovenije adına – Solidarnost, Bay PERSE

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

Renault Grup Komitesi adına,

Küresel Grup Komitesi Sekreteri Bay Eric VIDAL