

ONS SAMEN INZETTEN VOOR DUURZAME GROEI EN ONTWIKKELING

"Wereldwijde kaderovereenkomst voor sociale, maatschappelijke en milieuverantwoordelijkheid tussen de Groep Renault, de Groepscommissie Renault en IndustriALL Global Union"

Renault, een innoverend bedrijf dat dicht bij de mensen staat, maakt duurzame mobiliteit voor iedereen toegankelijk door slimme en dappere producten te creëren, in dienst van de kwaliteit van leven van iedereen.

Op basis van dit streven waakt de groep Renault over het evenwicht van zijn milieu en de ontwikkeling van al zijn werknemers wereldwijd.

In dit perspectief bevordert hij de voorwaarden voor een verantwoorde sociale dialoog op internationaal niveau en neemt een extra stap door een overeenkomst van wereldwijde draagwijdte te sluiten met de Groepscommissie Renault en IndustriALL Global Union.

Door middel van deze overeenkomst geven de groep Renault, de groepscommissie Renault, die de werknemers wereldwijd vertegenwoordigt, en IndustriALL Global Union, hun verantwoordelijkheden aan voor een doeltreffende uitvoering. Zij bevestigen hun wens om duurzame ontwikkeling te bevorderen en leggen zich gezamenlijk vast op vijf belangrijke actiepelen:

- het respecteren van de fundamentele sociale rechten,
- de sociale verantwoordelijkheid met betrekking tot de werknemers,
- de maatschappelijke verantwoordelijkheid in de landen waar de groep Renault gevestigd is,
- de relaties met de leveranciers en de onderaannemers,
- de bescherming van de planeet, via de beperking van de milieufdruk.

Deze overeenkomst komt voort uit de humanistische waarden van het berijd, ontwikkeld tijdens zijn 115-jarige bestaan. Het valt binnen het kader van de verklaring van de fundamentele rechten van 12 oktober 2004, die hierdoor wordt verrijkt en gemoderniseerd, om hem aan te passen aan de nieuwe economische en sociale eisen. Hij is gefundeerd op een serieuze, internationale sociale dialoog en houdt ook beter rekening met de belangen van de verschillende belanghebbende partijen in het bedrijf en opent de weg voor andere wereldwijde overeenkomsten.

Samen zijn de groep Renault, de groepscommissie Renault en IndustriALL Global Union overtuigd dat economische prestatie en sociale ontwikkeling onverbreekelijk garant staan voor de competitiviteit en de duurzaamheid van de onderneming, in een context van wereldwijde concurrentie.

INHOUD

HOOFDSTUK 1: Universele normen - Respect voor de fundamentele sociale rechten

HOOFDSTUK 2: Sociale verantwoordelijkheid

HOOFDSTUK 3: Relaties met de leveranciers en de onderaannemers

HOOFDSTUK 4: Maatschappelijke verantwoordelijkheid

HOOFDSTUK 5: Milieubescherming en duurzame mobiliteit voor iedereen

HOOFDSTUK 6: Uitvoeringsmodaliteiten en opvolging van de overeenkomst

HOOFDSTUK 7: Slotbepalingen

HOOFDSTUK 1: UNIVERSELE NORMEN - RESPECT VOOR DE FUNDAMENTELE SOCIALE RECHTEN

Door middel van de onderhavige overeenkomst, vernieuwt en versterkt de groep Renault de verplichtingen die hij is aangegaan door het ondertekenen van de Verklaring van de fundamentele sociale rechten van 12 oktober 2004.

De groep Renault verplicht zich om de principes te respecteren die zijn bepaald in het kader van de **Verklaring van de Internationale arbeidsorganisatie (OIT) uit 1998, met betrekking tot de fundamentele principes en rechten op het werk:**

- effectief afschaffen van kinderarbeid,
- uitbannen van elke vorm van gedwongen of verplichte arbeid,
- uitbannen van discriminatie op het gebied van werk en beroep,
- vrijheid van vereniging en effectieve erkenning van het recht op onderhandeling.

Deze principes zijn in de volgende OIT-conventies behandeld:

- Conventies nr. 138 van 1973 en nr. 182 van 1989, met betrekking tot de minimale arbeidsleeftijd en de ergste vormen van kinderarbeid,
- Conventies nr. 29 van 1930 en nr. 105 van 1957, over gedwongen werk,
- Conventie nr. 111 van 1958, non-discriminatie in de arbeidsrelaties,
- Conventie nr. 100 van 1951, over gelijke beloning voor werk van gelijke waarde,
- Conventie nr. 87 van 1948, over de vakbondsvrijheid en de bescherming van het vakbondsrecht,
- Conventie nr. 98 van 1949, over het recht op organisatie en collectieve onderhandeling,
- Conventie nr. 135 van 1971, over de werknemersvertegenwoordigers om elke vorm van discriminatie om vakbondsactiviteiten te voorkomen.

De groep Renault heeft ook al op 26 juli 2001 de universele principes geaccepteerd, met name die met betrekking tot de mensenrechten, die het Global Compact vormen dat op initiatief van de Verenigde Naties werd geadopteerd. Overeenkomstig Global Compact bestrijdt de groep Renault vooral corruptie in al zijn vormen. De groep Renault maakt zijn werknemers bewust van dit probleem met behulp van het Ethische handvest van de groep Renault en verschillende communicatie- en/of opleidingsmiddelen.

De groep Renault is ook gebonden door de leidende beginselen van het OESO voor internationale organisaties die op 27 juni werden geadopteerd en werden bijgewerkt in mei 2011 evenals de OIT-conventie nr. 158 van 1982. Hij erkent ook ISO 26 000 als referentie.

HOOFDSTUK 2: SOCIALE VERANTWOORDELIJKHEID

De groep Renault verplicht zich om zijn werknemers wereldwijd te respecteren en vooruitgang te laten boeken.

De sociale dialoog bevorderen

De groep Renault waakt ervoor dat de personeelsvertegenwoordiging binnen alle eenheden van de groep wordt uitgeoefend door de werknemers van deze eenheden, representatief door het feit van hun verkiezing of hun verbinding aan een vakbond.

De groep Renault bevestigt het belang dat hij hecht aan het strikt respecteren van de vakbondsvrijheid, zowel op het gebied van lidmaatschap als van vakbondsverantwoordelijkheid, volgens de principes die zijn vastgesteld door de conventie van de Internationale arbeidsorganisatie nr. 87 van 1948, over de vakbondsvrijheid en de bescherming van het vakbondsrecht.

De erkenning van de vakbondsvrijheid betekent dat elke werknemer het recht heeft om wel of geen lid te worden. De groep Renault verplicht zich ook om de termen van de conventie nr. 98 van de OIT te respecteren, over het recht op organisatie en collectieve onderhandeling. Uit dien hoofde respecteert de groep Renault het recht van zijn werknemers om zich gezamenlijk te organiseren en blijft hierbij strikt neutraal. De ondertekenende partijen verplichten zich om de keuze van elke werknemer op dit gebied strikt te respecteren.

De groepscommissie Renault is de belangrijkste gespreksinstantie tussen de directie en de personeelsvertegenwoordigers voor de hele groep Renault. Deze dialoog wordt geconcretiseerd door regelmatige bijeenkomsten, waaronder beperkte commissiebijeenkomsten en plenaire vergaderingen. Hierdoor kan met name worden geanticipeerd op de belangrijke ontwikkelingen van de groep Renault en kunnen deze begeleid worden.

Handelen voor de gezondheid, de veiligheid en de levenskwaliteit op het werk

Het behoud van de gezondheid en de veiligheid en de verbetering van de levenskwaliteit op het werk van de personeelsleden, vormen een belangrijke doelstelling voor de groep Renault.

De groep Renault heeft een beleid "preventie gezondheid-veiligheid en werkomgeving" opgesteld dat steunt op de "negen algemene preventieprincipes¹" en in alle vestigingen ontplooid is. Iedereen, managers, werknemers, gezondheid- en veiligheidsprofessionals, werknemersvertegenwoordigers, is hierbij ter hoogte van zijn verantwoordelijkheden betrokken. Het beheerssysteem voor preventie, gezondheid en veiligheid stelt de groep Renault in staat om diagnoses en actieplannen op te stellen.

In het kader van het behoud van de lichamelijke en geestelijke gezondheid, begeleiden speciale teams de werknemers gedurende hun hele beroepsleven. Zo draagt de groep Renault bij aan de preventie van beroepsrisico's en de voortdurende verbetering van de ergonomie op de werkplek. De ingezette acties zijn voornamelijk gericht op de preventie van pathologieën die kunnen voorkomen of zich ontwikkelen in het kader van de beroepsactiviteit, met name spier- en skeletaandoeningen. Opkomende of evolutieve risico's zoals elektrische risico's, verkeersrisico's, chemische risico's zijn het onderwerp van speciale maatregelen.

Er wordt bijzonder aandacht geschonken aan de draagwijdte van de kennisontwikkeling op het gebied van elektromagnetische velden. Hiermee wordt voor zover noodzakelijk rekening gehouden in het preventiebeleid van de groep Renault.

De groep Renault bevordert de actie van de gezondheidssector bij de inzet van zijn initiatieven op het gebied van informatie en preventie voor werknemers, over onderwerpen als hart- en vaatziekten, tabak, alcohol en andere verslavingen, slaap, HI/AIDS en geslachtsziekten.

Buiten de voorgaande acties hanteert de onderneming een aanpak voor bevordering van de initiatieven van zijn eenheden volgens vier assen:

- gezondheid en veiligheid,
- milieu en werkruimte,
- evenwicht beroepsleven - privéleven,
- dagelijks beheer.

¹ De negen algemene preventieprincipes zijn: risico's voorkomen, evalueren van risico's die niet te vermijden zijn, risico's aan de bron bestrijden, het werk aan de mens aanpassen, rekening houden met de technische ontwikkelingen, het gevaarlijke vervangen door het minder gevaarlijke, preventie plannen, de voorkeur geven aan collectieve beschermingsmaatregelen boven individuele beschermingsmaatregelen, de arbeiders correcte instructies geven.

Door de beste praktijken op deze gebieden te valoriseren en de generaliseren, bevestigt de groep Renault zijn inzet voor verbetering van de levenskwaliteit op het werk.

Werkgelegenheid en competenties beheren

De groep Renault verplicht zich om de werkgelegenheid voor zijn werknemers te bevorderen.

De groep Renault bevestigt zijn inzet om zo goed mogelijk te anticiperen op de evolutie van de beroepen, met behulp van een dynamisch competentiebeheer. Uit dien hoofde is de beperkte groepscommissie geïnformeerd over werkzaamheden met betrekking tot de evolutie van de beroepen en het beleid dat op dit gebied wordt uitgevoerd.

De groep Renault verplicht zich, in het kader van zijn beleid, om iedereen in staat te stellen om de acteur te zijn van zijn professionele ontwikkeling. Waar zijn werkplek zich ook wereldwijd bevindt, welke leeftijd hij ook heeft en welke functie hij ook bekleedt, elke werknemer heeft tijdens zijn hele loopbaan toegang tot de benodigde opleidingen voor een goede uitvoering van zijn beroep en de opbouw van zijn professionele loopbaan.

In het kader van sterk groeiende markten neemt de groep Renault door de rentabiliteit van zijn producten en de competitiviteit van industriële en commerciële activiteiten, deel aan de economische en sociale vooruitgang, door de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de inzetbaarheid in de industriële en commerciële structuur te bevorderen.

In een context van sterke variaties in de vraag en de diversiteit van de automobiemarkten, hecht de groep Renault belang aan het vinden van het best mogelijk evenwicht tussen het belang van de onderneming en de levenskwaliteit van de betreffende werknemers, door met de werknemersvertegenwoordigers en de vakbonden te dialogeren. De bijbehorende maatregelen zullen worden geïntroduceerd volgens de nationale wetgevingen en lokale omstandigheden van de sociale dialoog.

Bij reorganisatie of herstructurering verplicht de groep Renault zich om omscholing en heropname in het arbeidsproces te bevorderen, met voorrang en voor zover mogelijk, binnen de groep, door wanneer dit nodig is beroepsopleidingen in te zetten.

De maatregelen met betrekking tot werkgelegenheid en competenties krijgen bijzonder aandacht in het kader van de opvolging van de overeenkomst.

Salariëring, recht op betaalde vakantie, sociale bescherming

De groep Renault erkent het principe van een juiste beloning van werk en respecteert de voorschriften van de conventie nr. 100 van de OIT over de gelijke beloning voor werk van gelijke waarde.

De groep Renault verplicht zich om de arbeidstijd te beperken tot de tijd die is voorzien in de nationale wetgeving of de collectie arbeidsovereenkomsten van het betreffende land.

Volgens de nationale wetgeving en praktijken in de landen waarin de groep Renault gevestigd is, wordt een recht op betaalde vakantie toegekend aan de werknemers.

De groep Renault verzekert zich ervan dat overal ter wereld waar hij gevestigd is, de werknemers en hun gezinnen voldoende beschermd zijn in geval van overlijden, invaliditeit, arbeidsongeval of beroepsziekte.

Diversiteit bevorderen

Volgens de OIT-conventie nr. 111, hanteert de groep Renault het principe om geen enkele discriminatie toe te staan om welke reden dan ook in de arbeidsrelaties. Hij hanteert met name het principe om vrouwen en mannen te rekruteren voor hun eigen kwaliteiten en iedereen met waardigheid te behandelen, op niet-discriminerende manier en met respect voor zijn of haar geslacht, leeftijd, etnische achtergrond of rechtmatig of onrechtmatig veronderstelde etnische achtergrond, sociale, culturele of nationale afkomst, de gezinssituatie, de vakbondsactiviteiten, de seksuele voorkeur, de handicap, de politieke of religieuze mening.

In het kader van het diversiteitsbeleid heeft de groep Renault een aantal prioritaire actiegebieden bepaald:

Gemengdheid mannen/vrouwen

De groep Renault heeft zich verplicht tot het hanteren van een specifieke aanpak met betrekking tot de plaats van de vrouw in de onderneming, die zich uit in een evolutie van zijn HR-processen, in termen van rekrutering en loopbaanbeheer en de ontwikkeling van een netwerk van vrouwen met een internationaal draagvlak.

Handicap

De groep Renault begeleidt de integratie van personen in een handicap-situatie binnen de groep: specifieke integratieacties, aanpassing van de werkplaatsen, communicatie- en bewustwording ten aanzien van de werknemers, netwerkontwikkeling.

Afkomst

De groep Renault bevordert de culturele gemengdheid binnen de teams in elk land waarin de groep gevestigd is.

Leeftijd

De groep Renault waakt voor het evenwicht tussen de generaties en begeleidt zijn werknemers tijdens hun hele professionele loopbaan. Hij valoriseert ervaring, opleiding en expertise van de senioren en waakt voor de opleiding en professionele integratie van de jongeren.

HOOFDSTUK 3: RELATIES MET DE LEVERANCIERS EN DE ONDERAANNEMERS

Het respecteren van de fundamentele rechten is een beslissend criterium in de selectie van leveranciers en onderaannemers.

De groep Renault verplicht zich om zijn leveranciers en onderaannemers in kennis te stellen van de onderhavige overeenkomst. Hij vraagt hen om zich te verplichten tot het hanteren binnen hun eigen onderneming van de fundamentele sociale rechten genoemd in hoofdstuk 1 van de onderhavige overeenkomst.

Indien nodig zullen corrigerende actieplannen worden geïntroduceerd, met steun van de groep Renault. Elke overtreding die na constatering niet wordt gecorrigeerd zal leiden tot maatregelen die het verbreken van de relaties met de betreffende ondernemingen kunnen betekenen.

Een dergelijke verplichting leidt er niet toe dat de groep Renault de genoemde leveranciers en onderaannemers vervangt in hun juridische verantwoordelijkheden.

HOOFDSTUK 4: MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

De groep Renault leidt acties in verband met zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid in het kader van zijn activiteiten als automobielconstructeur.

De acties vinden plaats op drie prioritaire gebieden:

Ondersteunen van educatieve projecten

De groep Renault draagt bij aan educatieve projecten via innoverende pedagogische programma's, en ondersteunt educatieve acties. Deze acties die door de werknemers worden geleid in samenwerking met de lokale autoriteiten, richten zich op de opening naar de wereld en het burgerschap, en dragen concreet bij aan de ontwikkeling van de competenties van de toekomst.

De integratie van de jongeren in de automobielwereld bevorderen

De groep Renault bevordert de toegang van jongeren tot de ondernemingswereld, via verschillende acties voor bewustwording, opleiding en integratie.

De groep Renault zet zich lokaal in voor de opleiding van jongeren in een probleemsituatie. Bovendien bevordert hij de ontwikkeling van alternerend leren, met name in de vorm van het leerlingwezen.

Ook worden in verschillende landen gerichte acties voor hoger onderwijs gevoerd in het kader van de Stichting Renault.

Bevordering van de verkeersveiligheid

De groep Renault is gevoelig voor de ontwikkeling van de individuele mobiliteit wereldwijd en rust zijn voertuigen uit met de nieuwste technologieën voor bescherming en het voorkomen van ongelukken en voert opleidingsacties uit op het gebied van verkeersveiligheid voor elk publiek: kinderen, tieners, professionals, academici.

HOOFDSTUK 5: MILIEUBESCHERMING EN DUURZAME MOBILITEIT VOOR IEDEREEN

Het milieubeleid van de groep Renault steunt onder andere op de volgende assen:

Het product- en dienstenaanbod in overeenstemming brengen met milieubescherming

De groep Renault zet zich via zijn eco²-handtekening in om van generatie op generatie de milieuoetafdruk van zijn voertuigen te verbeteren, over de hele levenscyclus met inbegrip van het recyclen en met name met behulp van zijn serie elektrische auto's.

Milieubeheer binnen de hele onderneming introduceren

De groep Renault is betrokken bij de beheersing van niet-duurzame hulpmiddelen, de beperking van geluidsoverlast, de beperking van uitstoot in het milieu en de controle op het gebruik van chemische middelen, met een hiërarchische opbouw van de acties die de doelstellingen van de onderneming en de lokale ecologische context combineert. De productiesites zijn ISO 14001-gecertificeerd. De groep Renault volgt een aanpak van vooruitgang in zijn bestaande installaties en technologieën.

Het milieueffect elimineren of beperken

In reactie op de ecologische problemen identificeert de groep Renault de directe en indirecte bronnen van broeikasgasuitstoot, meet deze en voert acties voor progressieve beperking uit. De groep Renault zet zich in voor de beperking van andere ecologische effecten, zoals de uitputting van natuurlijke hulpbronnen, verzuring en eutrofiëring. Hij zet zich ook in voor de verbetering van de kwaliteit van de lucht in de steden door de introductie van nieuwe technologieën binnen de automobielactiviteit en in het belang van de toekomstige generaties.

De milieucommunicatie organiseren

Om de voorgaande oriëntaties uit te voeren, steunt de groep Renault op al zijn medewerkers. Voor deze acties is niet alleen communicatie nodig over de grote assen van het milieubeleid, maar ook aanpassing van de competenties ten behoeve van toekomstige ontwikkelingen in de automobielwereld en de grote ecologische problemen, met name door de inzet van opleidingen rond de "werkplek" en het "begrip van de problemen" en expertise in de voornaamste sectoren.

HOOFDSTUK 6: UITVOERINGSMODALITEITEN EN OPVOLGING VAN DE OVEREENKOMST

De directie en de leden van de Groepscommissie Renault waken gezamenlijk over de effectieve uitvoering van de overeenkomst, in verband met IndustriALL Global Union.

De onderhavige overeenkomst is vertaald in de talen van de verschillende landen. Het hele personeel en met name het management van een eenheden van de groep Renault bedoeld in hoofdstuk 7, is over de overeenkomst geïnformeerd.

De opvolging van de overeenkomst vindt plaats in het kader van een dialoog met de Groepscommissie Renault en IndustriALL Global Union.

- Elk jaar organiseert de directie een opvolgingsbijeenkomst ter gelegenheid van de plenaire sessie van de Groepscommissie Renault, waaraan vaste leden en waarnemers van de Groepscommissie Renault en de vertegenwoordigers van IndustriALL Global Union deelnemen.
- Deze opvolgingsbijeenkomst wordt voorbereid door de commissie, bestaande uit de directievertegenwoordigers, de leden van de beperkte Groepscommissie en vertegenwoordigers van IndustriALL Global Union. Na ondertekening van de overeenkomst wordt onmiddellijk een eerste bijeenkomst van deze commissie gehouden, om de concrete opvolgingsmodaliteiten van de overeenkomst vast te stellen.
- Om de drie jaar stellen de ondertekenaars een globale balans op van de toepassing van de overeenkomst en onderzoeken bij deze gelegenheid de eventuele noodzakelijke aanpassingsmaatregelen.

Behandeling van eventuele moeilijkheden

De ondertekenende partijen verplichten zich om elkaar onmiddellijk wederzijds te informeren over eventuele geconstateerde problemen bij de uitvoering van de onderhavige overeenkomst, om de snelle aanname van een actieplan voor het zo snel mogelijk vinden van een oplossing mogelijk te maken.

De lokale problemen die onder de aandacht van de ondertekenende partijen worden gebracht, worden in eerste instantie onderzocht in het kader van de lokale sociale dialoog. De groep Renault verplicht zich om gunstige omstandigheden voor een dergelijke dialoog te creëren. Indien nodig vindt het zoeken naar een oplossing op nationaal, regionaal en vervolgens op groepsniveau plaats.

De ondertekenende partijen hechten aan het behoud van het benodigde vertrouwensklimaat in dergelijke omstandigheden, en verplichten zich om de voorkeur te geven aan het zoeken van een oplossing via een dialoog, in verhouding tot elke andere actie, door de vertrouwelijkheid van de uitwisseling te beschermen.

HOOFDSTUK 7: SLOTBEPALINGEN

De onderhavige overeenkomst is onderworpen aan de Franse wet; hij wordt toegepast vanaf de dag van ondertekening en voor onbepaalde tijd, op de ondernemingen van de groep Renault, dat wil zeggen elke onderneming waarvan Renault s.a.s direct en indirect eigenaar is van minstens de helft van het kapitaal.

Indien een nieuwe onderneming wordt opgenomen in de hierboven bepaalde perimeter, onderzoeken de ondertekenende partijen samen de voorwaarden voor opname van de onderneming in de onderhavige overeenkomst en het eventueel bijbehorende actieplan, met uitzondering van de fundamentele sociale rechten genoemd in hoofdstuk 1 van de onderhavige overeenkomst, die onmiddellijk van toepassing zijn.

De bepalingen van de onderhavige overeenkomst vervangen de bepalingen van de Verklaring van de fundamentele sociale rechten van 12 oktober 2004. Bij afwijking tussen de verschillende taalversies is de Franse versie rechtsgeldig.

Opgesteld te Boulogne-Billancourt, op 2 juli 2013.

Voor de Groep Renault:

Marie-Françoise DAMESIN

Groepsdirecteur Human Resources

Voor IndustriALL Global Union:

Jyrki RAINA

Algemeen Secretaris

Voor de Groepscommissie Renault:

Jocelyne ANDREU

Secretaris van de Groepscommissie Renault

Voor de Groepscommissie Renault:

Joaquin ARIAS-GALLEGO – CC.OO.

Adjunct-secretaris van de Groepscommissie Renault

Michel BARBIER – FO

Adjunct-secretaris van de Groepscommissie Renault

Manuel CHAVES – CGTP

Plaatsvervangend adjunct-secretaris van de Groepscommissie Renault

Fred DIJOUX – CFDT

Adjunct-secretaris van de Groepscommissie Renault

Claudia HAUTZINGER-BARTOSCH – GPA

Adjunct-secretaris van de Groepscommissie Renault

Voor de Groepscommissie Renault:

Aziz KHENSOUS – CGT

Adjunct-secretaris van de Groepscommissie Renault

Leandro MARTIN-PUERTAS – UGT

Adjunct-secretaris van de Groepscommissie Renault

Nicolae PAVELESCU – SAD

Adjunct-secretaris van de Groepscommissie Renault

Claudio TARLARINI – FISASCAT-CISL

Adjunct-secretaris van de Groepscommissie Renault

Eric VIDAL – CFE-CGC

Adjunct-secretaris van de Groepscommissie Renault