

SPOLEČNÉ BUDOVÁNÍ SVĚTA PRÁCE

V RÁMCI SKUPINY RENAULT

„Globální rámcová dohoda o evoluci pracovního života“

Pro 21. století je charakteristické bezprecedentní zrychlení vývoje světa práce, ať už z hlediska hospodářského, technologického, digitálního, sociálního či společenského. Ve světě automobilek je tento neustálý vývoj obzvláště patrný a v následujících letech tento sektor postupně projde úplnou proměnou.

Skupina Renault v zájmu lepší přípravy na tyto změny a jejich hladkého průběhu překonává rozhodující etapu uzavřením nové globální rámcové dohody s odborovou centrálou IndustriALL Global Union, francouzskými odborovými federacemi a dalšími odborovými federacemi či odbory zastoupenými ve Výboru skupiny. Dohoda nese název „*Společné budování světa práce ve skupině Renault*“ a Výbor skupiny je jednou ze zúčastněných stran.

Tato nová dohoda „*Společné budování světa práce ve skupině Renault*“ doplňuje globální rámcovou dohodu s názvem „*Společné zapojení pro udržitelný růst a rozvoj*“ uzavřenou 2. července 2013. Tato dohoda již obsahuje dva základní předpoklady pro rozvoj zaměstnanců: „*Jednání v zájmu zdraví, bezpečnosti a kvality života při práci*“ a „*Podpora rozmanitosti*“.

Popisuje dlouhodobou dynamiku, která přesahuje otázku pracovních podmínek, umožňuje mobilizovat a rozvíjet potenciál stávajících i budoucích zaměstnanců a představuje skutečný závazek pro všechny.

Pokrývá celou řadu aspektů pracovního života, zejména ty, které zaměstnancům umožňují dosahovat výkonnosti a zároveň spokojenosti.

Tato dynamika, která se týká všech zaměstnanců Skupiny, spočívá na pěti základních pilířích:

- *Dialog o evoluci světa práce,*
- *Kolaborativní systém řízení,*
- *Trvalý závazek k inkluzi,*
- *Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem,*
- *Adaptace pracovního rámce.*

Tato dohoda představuje především téma strukturování sociálního dialogu mezi zástupci vedení a reprezentativními odbory a/nebo zástupci zaměstnanců, a to na úrovni Skupiny i na místní úrovni. Nabízí a podporuje možnosti chopit se iniciativy a prostřednictvím vyjednávání místních dohod hledání vhodných pragmatických řešení pro zlepšení pracovního života zaměstnanců.

Potvrzuje sociální ambice skupiny Renault a je nedílnou součástí její strategie udržitelného rozvoje a konkurenceschopnosti.

1. DIALOG O EVOLUCI SVĚTA PRÁCE

Automobilový svět prochází bouřlivou revolucí, která je spojena s digitalizací, konektivitou, autonomními vozy a elektromobily. Budování světa práce představuje za těchto okolností kolektivní výzvu. Tento rychlý technologický vývoj má dopad na vývoj, výrobu a komercializaci vozidel a souvisejících služeb. Některé profese mohou zmizet, další se objevit a jiné znovu objevit.

V této souvislosti skupina Renault potvrzuje své závazky v oblasti sociální a společenské odpovědnosti*, především závazek vytvářet podmínky pro to, aby zaměstnanci identifikovali a získávali dovednosti nezbytné pro vývoj jejich profese v automobilovém průmyslu a pro jejich zaměstnatelnost.

Toto dynamické řízení dovedností s ohledem na budoucí vývoj, které platí ve všech zemích Skupiny, je spolu s platformami pro dialog o plánovaných změnách mezi zástupci vedení a představiteli odborových svazů a/nebo zaměstnanců jedním z hlavních prvků umožňujících, aby se každý stal aktérem svého profesního rozvoje.

Skupina Renault rovněž potvrzuje svou vůli zapojovat do přípravy těchto změn reprezentativní odbory a/nebo zaměstnance. Zejména změny, které by mohly mít významný dopad na povolání zaměstnanců, by mohly podléhat předchozí diskusi nebo dokonce postupům informování a projednávání s reprezentativními odbory a/nebo místními zástupci zaměstnanců.

Kromě těchto závazků chce skupina Renault také podpořit tento přechod tím, že svým zaměstnancům nabídne nové způsoby organizace, podporované agilním a kolaborativním řízením, učící se týmy a více prostoru pro iniciativu a samostatnost.

2. KOLABORATIVNÍ SYSTÉM ŘÍZENÍ

Každý zaměstnanec se musí v rámci skupiny Renault vyrovnat s celou řadou změn: globalizací obchodních výměn, digitální transformací, rozmachem sociálních sítí, novými generacemi, evolucí pracovních vztahů.

V tomto kontextu je vyjasnění rámce a povahy vztahů mezi aktéry ve společnosti klíčovým faktorem profesního rozvoje zaměstnanců.

**Globální rámcová dohoda z roku 2013*

2.1. MANAŽEŘI, PRVNÍ AKTÉŘI KVALITY PRACOVNÍCH VZTAHŮ

Manažeři hrají zásadní roli v rovnováze a kvalitě pracovních vztahů v jednotlivých týmech a v celé společnosti. Jejich funkce v sobě zahrnuje řízení výkonu, organizaci týmů a rozvoj dovedností při dodržování etického chování.

System řízení skupiny Renault dává všem svým zaměstnancům společný rámec jednání: podporuje především spolupráci, zodpovědnost, naslouchání a vzájemný respekt, pravdomluvnost a transparentní a rychlé rozhodování.

Spojuje základy managementu:

- Dobrá znalost vize skupiny Renault a její strategie, aby každé rozhodnutí přijaté na úrovni týmu aktivně participovalo na realizaci této strategie a mělo smysl,
- Definování role každého jednotlivce při dosahování cílů, aby každý zaměstnanec znal hodnotu, kterou pro společnost vytváří, a osobní rozvoj, který při tom najde,
- Identifikace témat a úrovní delegování s cílem usnadnit samostatnost a odpovědnost týmů a zároveň zachování tolerance k chybám, které jsou zdrojem učení, zejména při ujímání se iniciativ,
- Vývoj způsobů práce, které podporují vzájemné naslouchání, sdílení, agilitu, kreativitu, účast, spolupráci atd.

Tento systém řízení je založen na důvěře, kterou společnost vkládá do každého ze svých zaměstnanců za účelem rozvoje skupiny Renault a jejích zaměstnanců, stejně jako na exemplárnosti každého z nich. Společnost tak činí agilnější, reaktivnější, zvyšuje spokojenost zákazníků a výkonnost.

Opírá se o neustálý rozvoj klíčových dovedností na úrovni manažerů i řadových zaměstnanců, ať už se jedná o know-how či tzv. měkké dovednosti, přičemž se zaměřuje zejména na skupinovou dynamiku, řízení informací a komunikace, hledání řešení, schopnost rozhodování.

Bezpečnost, zdraví a ergonomie se ve všech profesích považují za základní předpoklady pro to, aby se zaměstnanci cítili na svém pracovním místě dobře a aby byl jejich výkon udržitelný.

Všechny tyto prvky jsou předmětem diskuzí na místní úrovni, mezi zástupci vedení a reprezentativními odbory a/nebo zástupci zaměstnanců.

2.2. KAŽDÝ ZAMĚSTNANEC MUSÍ HRÁT AKTIVNÍ ROLI V ÚSPĚCHU SPOLEČNOSTI A SVÉ KARIÉŘE

Každý zaměstnanec má jasnou a přesnou představu o své úloze a povinnostech, zejména na základě popisu své práce a ročního osobního pohovoru, které jsou předmětem dialogu s jeho manažerem.

Osobní pohovor umožňuje v kombinaci s pravidelnou zpětnou vazbou („*feed-backs*“) nastavit individuální a kolektivní cíle a prodiskutovat míru samostatnosti, kterou má zaměstnanec na své úrovni, k plnění svěřeného poslání, a to při zachování plné odpovědnosti.

Tyto diskuse také umožňují zaměstnancům prohloubit vlastní profesní projekty a jejich manažerům identifikovat pracovní příležitosti odpovídající získaným dovednostem a dovednostem, které je třeba rozvinout.

Individuální pohovor tak dává příležitost nastavit získávání nových dovedností a naplánovat odpovídající školicí akce, zejména v rychle se měnícím světě automobilek, kde je třeba přijmout veškerá možná opatření pro rozvoj a adaptaci, aby bylo možné pokračovat v zaměstnanosti.

2.3. KAŽDÝ ZAMĚSTNANEC PŘÍSPÍVÁ K ATMOSFÉŘE V PRÁCI

Každý zaměstnanec svým přístupem a chováním, zejména ve vztazích se svým manažerem, kolegy, spolupracovníky, dodavateli, externími partnery a klienty přispívá k atmosféře v práci – aby byla přátelská a vzájemně ohleduplná.

Mít možnost se v rámci týmu svobodně vyjadřovat k tomu, co je v každodenním životě zdrojem spokojenosti a nespokojenosti je osvobozujícím prvkem a faktorem zlepšování.

V pravidelných intervalech se systematicky konají setkání týmu, aby se podpořil dialog a každý dostal příležitost se vyjádřit. Manažerům umožňují ve vhodných časových lhůtách diskutovat se členy týmu o cílech, kterých má být dosaženo, a o vyváženém a rozumném rozdělení pracovních úkolů. Také umožňují výměnu názorů ohledně zlepšování procesů a podmínek, za kterých členové týmu vykonávají své poslání.

Průzkumy mezi zaměstnanci umožňují získat přehled o tom, jak vnímají podmínky potřebné pro dosažení úspěchu. Tyto nástroje zpětné vazby spolu s pravidelným dialogem se zástupci participativních odborů a/nebo zástupci zaměstnanců umožňují vyvíjet odpovídající akční plány, nástroje dosahování pokroku pro týmy a celou společnost.

2.4. HLEDÁNÍ JEDNODUCHOSTI A EFEKTIVITY

Každý člověk se ve svém každodenním životě snaží omezovat složitost procesů a s tím spojené nepříjemnosti, aby byly tyto procesy jednodušší, přizpůsobitelnější a bylo možné je rychleji realizovat. Týmová setkání mohou být příležitostí k diskusi o zlepšovacích nápadech.

2.5. OSLAVA A SDÍLENÍ ÚSPĚCHU

Zapojení a angažovanost zaměstnanců, jejich talent a smysl pro inovace v zájmu dosahování udržitelného výkonu jsou pro společnost zdrojem přidané hodnoty.

V týmech se pravidelně slaví úspěchy, ať už individuální nebo kolektivní. Jsou formalizovány programy odměňování pracovních úspěchů, které mají finanční i jinou podobu. Tyto programy jsou nasazovány lokálně a podle pracovního zařazení.

Umožňují ocenit individuální a kolektivní úspěchy s ohledem na zvyky jednotlivých zemí, ve kterých skupina Renault působí.

Skupina Renault také dbá na to, aby důležité fáze pracovního života, jako je nástup do týmu, přestup do jiného sektoru či odchod do důchodu, byly příležitostí ke společenské události v neformální atmosféře.

2.6. PĚSTOVÁNÍ PŘÁTELSKÉ ATMOSFÉRY V TÝMECH

Přátelská atmosféra je základní podmínkou pro současné dosahování kolektivního výkonu a spokojenosti v práci. Manažeři a zaměstnanci skupiny Renault dbají na to, aby se místní oslavy organizovaly s ohledem na danou kulturu a za účelem vytváření sociálních pout.

Každoroční akce umožňují zaměstnancům a jejich rodinám lépe poznat pracovní prostředí v automobilovém průmyslu.

Na místní úrovni jsou zavedeny služby jako vyzkoušení či půjčování vozidel, aby zaměstnanci znali produkty a nabídky služeb Skupiny a byli tak jejími nejlepšími ambasadory.

3. TRVALÝ ZÁVAZEK K INKLUZI

Skupina Renault je přesvědčena o tom, že cesta k pozitivnější, inkluzivnější a odpovědnější ekonomice a společnosti vede pouze přes konkrétní změny v praxi. Svým závazkem k inkluzi se skupina Renault hlásí k modelu inkluzivního růstu, který je založen na rozmanitosti, sociálním podnikání a vzdělávání.

Cílem politiky inkluze skupiny Renault je vytvářet prostředí důvěry a vzájemného porozumění, které umožní každému cítit se ve společnosti dobře, být sám sebou a dávat veškerý svůj individuální potenciál do služby kolektivnímu výkonu bez ohledu na pohlaví, věk, fyzickou kondici, sexuální orientaci, původ, náboženství, politické přesvědčení, členství v odborové organizaci, státní občanství či sociální původ.

3.1. PŘIVÍTÁNÍ NOVÝCH ČLENŮ TÝMU

Způsob, kterým jsou nově příchozí začleňováni do týmů, ať už se jedná o čerstvě přijaté zaměstnance či interní přestupy, by měl být příkladem podpory rozmanitosti a generační konvergence.

Manažeři zajišťují integraci v rámci svých podniků a/nebo země, a to v duchu solidarity a otevřenosti. Členové týmu každý den usnadňují porozumění kultuře, hodnotám a způsobům fungování Skupiny.

Tato integrační fáze také umožňuje nováčkům ukázat své vlastní pracovní zkušenosti a obohatit zavedenou praxi ve Skupině o nové pohledy na věc.

3.2. SDÍLENÍ A PŘEDÁVÁNÍ ZNALOSTÍ

Skupina Renault podporuje iniciativy v oblasti sdílení znalostí. Podporuje rozvoj veškerých nástrojů či metod, jako jsou kolaborativní platformy, interní sociální sítě, profesní kluby, interní a externí *benchmarky*, aby bylo možné se opírat o dovednostní či zájmové komunity a podporovat otevřenost, zdroj kreativity.

Podporuje také iniciativy usnadňující spolupráci lidem z různých sektorů, aby každý lépe chápal práci a problémy ostatních.

A v neposlední řadě na denní bázi usnadňuje přenos znalostí a dovedností v rámci týmů a mezi generacemi, zejména při začleňování nově příchozích do týmů nebo před interním přestupem či odchodem ze Skupiny.

3.3. PROJEVY SOLIDARITY V RÁMCI SPOLEČNOSTI I MIMO NI

Na místní úrovni mají, po konzultaci s reprezentativními odbory a/nebo zástupci zaměstnanců a v souladu s místními právními předpisy, zaměstnanci možnost darovat jinému zaměstnanci/zaměstnancům dovolenou v případě onemocnění, zdravotního postižení nebo úrazu jejich nezaopatřených dětí nebo partnerů. Taková dohoda může vést k uzavření místních smluv mezi vedením a reprezentativními odbory a/nebo zástupci zaměstnanců.

Skupina Renault také podporuje iniciativy, které přispívají k tomu, aby si každý našel ve společnosti své místo a mohl se zapojit do různých asociací a charitativních projektů. Mimofiremní solidární aktivity jsou definovány a organizovány na místní úrovni.

Obsah těchto programů, stejně jako podmínky, za kterých se jich zaměstnanci mohou účastnit, jsou předmětem každoročního projednání s reprezentativními odbory a/nebo zástupci zaměstnanců na místní úrovni. Tyto diskuse mohou rovněž vyústit v uzavření dohod na místní úrovni.

Na zaměstnance, kteří se chtějí zapojit, se vztahují v souladu s místními zákony zvláštní podmínky, přičemž čas strávený těmito aktivitami je považován za pracovní dobu.

3.4. RESPEKT K LIDEM

Skupina Renault klade na první místo svých hodnot ochranu základních sociálních práv jednotlivců s tím, že podporuje dodržování těchto práv, brání jejich případnému porušování a pomáhá lidem řešit jejich spory, vyřizovat stížnosti a napravovat, případně i v souladu s místními zákony sankcionovat veškeré nepřístojné jednání. Potvrzuje své závazky* učiněné již při podpisu globální rámcové dohody „*Společné zapojení pro udržitelný růst a rozvoj*“.

Základní hodnotou skupiny Renault je i dodržování pravidel ochrany osobních údajů.

Signatářské strany se zavazují vyvarovat se na pracovišti jakýchkoli projevů násilí, obtěžování ve všech podobách, zejména sexuálního či morálního, stejně jako diskriminace vůči zaměstnancům.

Skupina Renault se zavazuje přijmout co nejdříve a v souladu s místními zákony, zejména prostřednictvím etického výboru a HR, vhodná opatření na podporu napadených lidí, prevenci, zastavení agrese a sankcionování jakéhokoli nepřijatelného jednání.

* Globální rámcová dohoda z roku 2013 – Kapitola 1 – Univerzální normy – Dodržování základních sociálních práv

Všichni zaměstnanci skupiny Renault mají přístup k systému hlášení incidentů, který především zaručuje důvěrnost a ochranu oznamovatele, který je v dobré víře a nezištně nahlásí.

Manažeři a zaměstnanci, individuálně i kolektivně, dbají na to, aby na pracovišti žádná nezdvořilost, ať už jde o vnitřní nebo vnější vztahy, nenarušovala atmosféru laskavosti a vzájemného respektu.

V rámci skupiny Renault se na tato témata provádějí akce na zvyšování povědomí a školení, která jsou přizpůsobena úrovni odpovědnosti.

4. ROVNOVÁHA MEZI PRACOVNÍM A SOUKROMÝM ŽIVOTEM

Sociální a pracovní život je v dnešní době silně ovlivněn digitální transformací. Ta umožňuje především přístup k informacím kdykoli a kdekoli, což vytváří na zaměstnance nové nároky z hlediska organizace práce.

S vědomím těchto nároků a na základě vzájemné důvěry chce skupina Renault svým zaměstnancům – při současném respektování provozních imperativů společnosti, spokojenosti klientů a místní legislativy – nabídnout pružnější pracovní podmínky, větší svobodu v organizaci jejich aktivit, denní časovou úsporu při dojíždění a zohlednění osobních a/nebo rodinných záležitostí. Technologické nástroje tak umožňují spojit technický pokrok s pokrokem sociálním.

Všechna zaměstnancům navržená opatření umožňují dodržovat zákonnou pracovní dobu a zajišťují přiměřené rozložení pracovní zátěže.

Mohou zahrnovat období experimentování, zejména v organizačně náročných průmyslových odvětvích.

Jsou předmětem místních konzultací s reprezentativními odbory a/nebo zástupci zaměstnanců, přičemž tyto diskuse mohou rovněž vyústit v uzavření dohod na místní úrovni.

4.1. FLEXIBILIZACE PRÁCE

Skupina Renault se snaží nabízet svým zaměstnancům pracovní harmonogramy, které jim umožní dosahovat lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Zaměstnanci, kteří projeví zájem, se mohou s ohledem na platnou legislativu a místní dohody týkající se úpravy pracovní doby dohodnout se svým hierarchickým nadřízeným na flexibilní pracovní době a ve výrobním sektoru požádat o přiřazení k jednomu a stejnému týmu.

Zvláštní pozornost je věnována rodičům malých dětí nebo zaměstnancům pečujícím o osoby závislé.

4.2. ČASOVÁ OPTIMALIZACE JEDNÁNÍ MEZI ZAMĚSTNANCI

Setkání, ať už týmové porady či pracovní schůzky, jsou nezbytné pro podporu sdílení nápadů a vytváření synergií mezi jednotlivými členy týmu a mezi multifunkčními a multikulturními týmy.

Aby se všichni mohli účastnit, dbají manažeři na jejich správné naplánování, aby připadly na pracovní den, zejména pokud se jedná o setkání mezi jednotlivými závody či zeměmi.

Pokud na těchto setkáních není nezbytná fyzická přítomnost nebo, pokud je z důvodu geografické vzdálenosti nemožná, má skupina Renault k dispozici videokonference nebo digitální platformy, aby se každý mohl vyjádřit a přispět.

4.3. DIVERZIFIKACE PRACOVIŠŤ

Nomádské programy umožňují zaměstnancům, v závislosti na jejich pracovním zařazení, pracovat částečně a/nebo příležitostně z domova nebo prostor skupiny Renault na třetích místech, za předpokladu dodržení pravidel důvěrnosti a obchodního tajemství.

Charta využívání výpočetní techniky a digitálních nástrojů je šířena ve všech zemích působnosti.

Tyto výkony práce na dálku mohou být organizovány v různých formátech: pravidelná práce na dálku, předem naplánovaná na stanovený počet dní, různé dny, na týden či měsíc, nebo příležitostná práce na dálku.

Společnost také, v případě výjimečných okolností, dbá na implementaci vhodných mechanismů k zajištění kontinuity pracovní činnosti a ochrany zaměstnanců.

Tyto nomádské mechanismy mohou být předmětem místních konzultací s reprezentativními odbory a/nebo zástupci zaměstnanců, přičemž tyto diskuse mohou rovněž vyústit v uzavření dohod na místní úrovni.

4.4. NOMÁDSTVÍ A TÝMOVÝ DUCH

Manažeři dbají na to, aby se při organizace práce na dálku na místní úrovni udržovala týmová práce. Zejména jde o upřesnění pracovní doby, kdy je nutná fyzická přítomnost na pracovišti (například týmové porady).

V mezinárodním prostředí, kde jsou aktivní všechna časová pásma, uznává skupina Renault právo svých zaměstnanců rozhodnout se, zda se mimo svou běžnou pracovní dobu a během dovolené připojí či nepřipojí, přičemž jejich připojení musí být omezeno na použití v příslušných časových úsecích pro výkon práce. V těchto časových úsecích nemají povinnost odpovídat na e-maily a přijímat telefonní hovory, ať už jsou kdekoli, a dbají na to, aby omezili své vlastní e-maily a hovory na mimořádně naléhavé události, především na ty, které mají dopad na bezpečnost zaměstnanců a/nebo klientů.

Manažeři a zaměstnanci jdou příkladem: sledují pracovní dobu a upozorní na případy zjevného překročení pracovní doby a/nebo nedodržování doby odpočinku.

Tato pravidla upravující používání komunikačních prostředků mohou být předmětem místních konzultací s reprezentativními odbory a/nebo zástupci zaměstnanců, přičemž tyto diskuse mohou rovněž vyústit v uzavření dohod na místní úrovni.

4.5. ZJEDNODUŠENÍ KAŽDODENNÍHO ŽIVOTA

Skupina Renault podporuje vývoj mechanismů usnadňujících rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Tyto mechanismy mohou být rovněž předmětem místních konzultací s reprezentativními odbory a/nebo zástupci zaměstnanců, přičemž tyto diskuse mohou rovněž vyústit v uzavření dohod na místní úrovni.

Tato dohoda umožňuje definovat akční priority s ohledem na očekávání zaměstnanců a místní legislativu (doprava, hlídání dětí, kojící místnosti, telekonzultace s lékařem, sportoviště, místnost pro odpočinek, příp. nabídka dalších služeb typu podnikového správce).

V neposlední řadě věnuje skupina Renault zvláštní pozornost dopadům pracovní mobility na rodinnou sféru. V případě značné vzdálenosti od domova zajistí přeřazení partnera do stejné lokality.

5. ADAPTACE PRACOVNÍHO RÁMCE

Svět práce se mění, pracovní prostory se vyvíjejí, aby tyto změny lépe podporovaly a vyhovovaly různým potřebám zaměstnanců. Bez ohledu na to, jaké významné pokroky technologie umožňují a umožní, udržitelný růst Skupiny se bude i nadále opírat o talent zaměstnanců a jejich schopnost vytvářet kolektivní inteligenci. V tomto smyslu je vhodné uspořádání pracovních prostor zcela zásadní pro realizaci práce.

5.1. KOLABORATIVNÍ EKOSYSTÉM V SRDCI NOVÉHO PRACOVNÍHO PROSTORU

Nové pracovní prostory jsou odrazem jedinečných potřeb zaměstnanců a jejich příslušných pracovních aktivit. Zohledňují zejména potřeby osob s hendikepem. Skupina Renault tak dbá na to, aby se do příprav stavby nových prostor či rekonstrukce starších prostor zapojili odborníci v příslušných profesích, zaměstnanci, reprezentativní odbory a/nebo zástupci zaměstnanců.

Nové pracovní prostory usnadňují společnou i individuální práci a jsou v nich k dispozici zóny umožňující koncentraci a odpočinek.

Dodržování standardů zavádění umožňuje každému se v kultuře společnosti poznávat.

Zvláštní pozornost je věnována ergonomii, barvám, prosvětlení, akustice, ventilaci a regulaci tepla, zejména v průmyslovém prostředí.

5.2. ZDRAVÉ STRAVOVÁNÍ

Skupina Renault bere ohled na to, jaký zájem její zaměstnanci věnují výživě a dbá na to, aby na pracovištích, stejně jako ve stravovacích prostorech, kavárnách a prostorech jednotlivých týmů, zejména v průmyslových podnicích, byly k dispozici alternativní modely stravování a/nebo prodejní automaty či stánky.

Stravovací podmínky jsou definovány s ohledem na očekávání zaměstnanců a místní omezení. Mohou také zahrnovat nabídky stravování zajišťované specializovanými dodavateli, které jsou v přímém kontaktu s vedením podniku.

Zvláštní pozornost je věnována kvalitě nabízeného sortimentu (ovoce a zelenina, místní produkty, místní specifika), rozmanitosti a střídání jídelního lístku, zejména s ohledem na nabídku organických nebo nealergenních potravin.

Reprezentativní odbory a/nebo zástupci zaměstnanců mohou být na místní úrovni zapojeni do tvorby nutričních plánů.

Zaměstnanci mohou mít přístup do prostor určených ke stravování mimo dobu podávání jídla v závislosti na otevírací době a organizaci týmů, což umožňuje mít k dispozici méně formální místa k práci a diskusi.

5.3. DIGITALIZACE VE SLUŽBÁCH ČLOVĚKA

Rozmach digitalizace svět práce transformuje a bude transformovat i nadále. V tomto kontextu je nejdůležitější, jakým způsobem budou zaměstnanci k novým digitálním prostředím přistupovat. Ačkoli hraje umělá inteligence v našich procesech stále významnější roli, je zřejmé, že pánem situace musí zůstat člověk. Zachování této části lidstva ve světě digitalizace představuje jednu z našich výzev.

Skupina Renault poskytuje svým zaměstnancům různé digitální nástroje, které jim každý den umožňují osvobodit se od prostorových omezení a mít přístup odkudkoli a na jakémkoli typu koncového zařízení, včetně svých vlastních koncových zařízení, k firemním systémům, které potřebují. Zaměstnanci tak mohou mít v závislosti na svém pracovním zařazení k dispozici notebook nebo tablet a všichni zaměstnanci na cestách mohou mít k dispozici smartphony.

Inteligentní automatizace a konektivita softwaru, dat a vybavení postupně dávají v průmyslových sektorech podobu továrnám budoucnosti. Toto nové digitální prostředí umožňuje zefektivnit přístup k informacím v reálném čase a usnadňovat tak rozhodování. Zaměstnancům, kteří si to přejí, také umožňuje mít kdykoli přístup k sociálním informacím, a to i z jejich smartphonu.

6. PODMÍNKY IMPLEMENTACE A MONITORINGU DOHODY

Signatářské strany se zavazují v souladu se svými příslušnými povinnostmi podporovat a za nejlepších provozních podmínek přispívat k implementaci globální rámcové dohody „*Společné budování budoucího světa práce.*“

6.1. INFORMOVÁNÍ O DOHODĚ

Tato dohoda je přeložena do jazyků zemí, ve kterých skupina působí, a jsou s ní seznámeni všichni zaměstnanci. Je k dispozici na intranetových stránkách Skupiny.

Na úrovni jednotlivých zemí se budou organizovat informační a diskusní setkání ohledně jejího uplatňování. Těchto setkání se mohou zúčastnit místní členové Světového výboru Skupiny (Comité de Groupe Monde) a ředitelé oddělení lidských zdrojů, kteří odpovídají za správné uplatňování této dohody ve svých zemích a podnicích.

6.2. PŘÍSPĚNÍ K IMPLEMENTACI NA MÍSTNÍ ÚROVNI

Dialog na místní úrovni mezi zástupci vedení, členy Světového výboru skupiny, reprezentativními odbory a/nebo zástupci zaměstnanců umožňuje projednání prioritních akčních plánů a podmínek jejich implementace.

Právě tento dialog umožňuje vytvářet podmínky pro vyjednání místních specifických dohod.

Na místní úrovni se uspořádají monitorovací setkání ohledně obou globálních rámcových dohod. Zúčastní se jich místní odborníci za jednotlivé profese, členové Výboru skupiny, reprezentativní odbory a/nebo zástupci zaměstnanců.

K různým tématům zmíněným v této dohodě se budou realizovat specifické akce na zvyšování povědomí a školení.

V případě potřeby se budou organizovat experimentální fáze.

6.3. MONITORING IMPLEMENTACE NA MÍSTNÍ ÚROVNI

V rámci plenární schůze následující po podpisu dohody se budou moci konat různé diskusní workshopy, které usnadní pochopení témat upravených touto dohodou. Tyto workshopy budou připraveny ve spolupráci s užším Výborem skupiny.

V měsících následujících po podpisu této dohody budou se signatářskými stranami definovány ukazatele zahrnující nebo doplňující ukazatele implementace globální rámcové dohody z roku 2013. Zvláštní pozornost bude věnována článkům, které se mohou týkat zaměstnanců externích společností, kteří pracují v prostorech Skupiny.

Při příležitosti plenární schůze se bude každoročně konat monitorovací setkání, které bude zahrnovat monitoring implementace globální rámcové dohody z roku 2013, se členy Světového výboru skupiny a zástupcem IndustriALL Global Union.

Důraz bude kladen na příklady osvědčených postupů na podporu rozsáhlého nasazování místních iniciativ.

A v neposlední řadě bude roční program činnosti užšího Výboru skupiny zahrnovat návštěvy v terénu, zcela zaměřené na implementaci této dohody. V závislosti na okolnostech se mohou těchto návštěv zúčastnit všichni nebo jen někteří členové užšího Výboru skupiny, nebo i někteří titulární členové Světového výboru skupiny.

6.4. UDRŽENÍ DYNAMIKY POKROKU

Signatáři se zavazují k co nejvčasnějším vzájemným informování se v případě jakýchkoli nesrovnalostí ohledně výkladu nebo nedodržování této dohody za účelem společného hledání účinného a konstruktivního řešení v zájmu všech stran, a to v přiměřené lhůtě.

K místním problémům, na něž byly signatářské strany upozorněny, se přistupuje především v kontextu místního sociálního dialogu. Skupina Renault se zavazuje pro takový dialog vytvářet příznivé podmínky. V případě potřeby se řešení hledá na úrovni země, regionu a teprve poté na úrovni skupiny Renault.

Tyto diskuse jsou vedeny v souladu s *memorandem* uzavřeným v lednu 2018 za účelem řešení případných problémů a před jakoukoli externí komunikací kterékoli ze signatářských stran a stran dotčených sporem.

7. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Tato dohoda se řídí francouzským právem. V případě rozdílnosti mezi různými jazykovými verzemi se bude za správnou považovat pouze francouzská verze.

Dohoda vstupuje v platnost v den podpisu, je uzavřena na dobu neurčitou a týká se zaměstnanců skupiny Renault, tj. všech společností, ve kterých společnost Renault s.a.s. vlastní, přímo nebo nepřímo, více než polovina kapitálu.

Představuje závazný smluvní základ budoucích dohod na místní úrovni, tyto budoucí místní dohody musí obsahovat a dodržovat zásady a závazky přijaté v této dohodě.

Pokud do výše uvedeného perimetru vstoupí nová společnost, signatářské strany společně přezkoumají akční plán, který bude třeba zavést pro správné uplatňování této dohody.

Pokud některá ze společností přestane splňovat výše uvedená kritéria, přestane tato dohoda platit na konci běžného účetního období.

V Boulogne-Billancourt, 9. července 2019

Za skupinu Groupe Renault,

Thierry BOLLORE, generální ředitel Groupe Renault

Za IndustriALL Global Union,

Valter SANCHES, generální tajemník

Za francouzské odborové federace

Za federaci Fédération FO de la Métallurgie, Didier AMBROISE,

Za federaci Fédération de la Métallurgie CFE-CGC, Patrick GAGLIO,

Za federaci Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie - CFDT, Jean-Michel TISSEYRE,

Za federaci Fédération des Travailleurs de la Métallurgie - CGT, Fabien GACHE

Za další odborové federace nebo odbory zastoupené ve Výboru skupiny

Za konfederaci Confederación Sindical de Comisiones Obreras CC. OO., Esteban CHAMORRO-ROJO

Za centrálu Centrale Nationale des Employés - CNE, Gaëtan DE HEMPTINNE

Za federaci Fédération AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB, Heike KUEMPEL

Za odborovou federaci Fédération Syndicale IndustriALL BNS, Nicolae PAVELESCU

Za organizaci Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, Slavko PUNGERSIC

Za federaci Fédération de l'Industrie, de la construction et de l'agroalimentaire de l'Union Générale des Travailleurs (UGT FICA), Javier VAZQUEZ-GARCIA

Za Výbor skupiny Renault,

Eric VIDAL, tajemník Světového výboru skupiny