

SĂ CONSTRUIM ÎMPREUNĂ LUMEA MUNCII ÎN CADRUL GRUPULUI RENAULT

„Acordul-cadru mondial cu privire la evoluția vieții la locul de muncă”

Secolul al XXI-lea este marcat de o accelerare inedită a evoluției lumii muncii, atât pe plan economic, cât și tehnologic, digital, social sau societal. Aceste evoluții permanente sunt evidente îndeosebi în sectorul auto, care va continua să treacă în anii următori printr-o metamorfoză completă.

Pentru a se pregăti și a parcurge mai bine aceste transformări, grupul Renault trece o etapă decisivă încheind, cu IndustriALL Global Union, federațiile sindicale franceze și celelalte federații sindicale sau sindicate reprezentate în cadrul Comitetului Grupului, un nou acord-cadru mondial, *„Să construim împreună lumea muncii în cadrul grupului Renault”*, la care Comitetul Grupului este parte interesată.

Acest nou acord *„Să construim împreună lumea muncii în cadrul grupului Renault”* vine să completeze acordul-cadru mondial semnat pe 2 iulie 2013, *„Să ne implicăm împreună pentru o creștere și o dezvoltare durabilă”*, care integrează deja două condiții prealabile esențiale pentru dezvoltarea salariaților: *„Măsuri pentru sănătatea, securitatea și calitatea vieții la locul de muncă”* și *„Promovarea diversității”*.

Acesta descrie o dinamică perenă, care depășește aria condițiilor de muncă, asigurând posibilitatea de a mobiliza și dezvolta potențialul angajaților prezenți și viitori și de a fi un real factor de angajament pentru toți.

De asemenea, acesta abordează numeroase aspecte legate de viața la locul de muncă, în mod special cele care le permit salariaților să îmbine performanța și bunăstarea.

Această dinamică, ce angajează totalitatea salariaților Grupului, se sprijină pe cinci pârghii fundamentale:

- *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.*

Acest acord constituie, în special, o temă de dialog social structurant între reprezentanții conducerii și sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților, atât la nivelul Grupului, cât și la nivel local. El oferă posibilitatea și încurajează luarea de inițiativă și, totodată, prin negocierea de acorduri locale, căutarea de soluții pragmatice pertinente, îmbunătățind viața la locul de muncă a salariaților.

De asemenea, confirmă astfel ambiția socială a grupului Renault ca fiind o parte integrantă a strategiei sale de dezvoltare durabilă și de competitivitate.

1. UN DIALOG DESPRE EVOLUȚIA LUMII MUNCII

Sectorul auto este angajat într-o revoluție solidă, articulată în jurul digitalului, conectivității, vehiculelor autonome și electrice. În aceste condiții, construirea lumii muncii este o provocare colectivă. Aceste evoluții tehnologice solide au impact asupra proiectării, fabricării și comercializării vehiculelor și serviciilor aferente. Anumite profesii vor putea dispărea, vor putea apărea unele noi, altele vor reapărea.

În acest context, grupul Renault își confirmă angajamentele de responsabilitate socială și societală*, în special acela de a crea condițiile pentru ca salariații să poată identifica și dobândi competențele indispensabile pentru evoluția profesiilor lor din domeniul auto și pentru mărirea șanselor de angajare.

Această gestionare dinamică și previzională a competențelor, care se aplică în toate țările Grupului, asociată cu dialogul între reprezentanții conducerii și sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților, cu privire la transformările care vor urma, este una dintre mizele majore pentru ca fiecare să fie protagonistul evoluției sale profesionale.

Grupul Renault își confirmă, de altfel, dorința de a asocia sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților la pregătirea acestor schimbări. Mai exact, schimbările care vor afecta substanțial activitățile salariaților ar putea face obiectul unor discuții prealabile, adică a unor proceduri de informare și consultare cu sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților de la nivel local.

Dincolo de aceste angajamente, grupul Renault dorește să sprijine această tranziție propunându-le salariaților o evoluție a modurilor sale de organizare, susținută de un management agil și colaborativ, echipe dornice să învețe și marje de inițiativă și autonomie extinse.

2. UN SISTEM DE MANAGEMENT COLABORATIV

În cadrul grupului Renault, fiecare salariat trebuie să facă față numeroaselor schimbări: globalizarea schimburilor, transformarea digitală, apariția rețelelor sociale, noile generații, evoluția relațiilor profesionale.

În acest context, precizarea cadrului și naturii relațiilor între protagoniști și companie este un factor-cheie pentru împlinirea profesională a salariaților.

**Acordul-cadru mondial din 2013*

2.1. MANAGERII, PRIMII ACTORI AI CALITĂȚII RELAȚIILOR PROFESIONALE

Managerii au un rol esențial în echilibrul și calitatea relațiilor de muncă în cadrul echipelor și al companiei. Funcția lor integrează coordonarea performanței, animarea echipelor și dezvoltarea competențelor, cu respectarea standardelor etice.

Sistemul de management al grupului Renault asigură pentru toți salariații un cadru de acțiune comun. Acesta favorizează în special colaborarea și responsabilizarea, ascultarea și respectul reciproc, sinceritatea și luarea deciziilor în mod transparent și rapid.

El reunește elementele fundamentale ale managementului:

- O bună cunoaștere a viziunii grupului Renault și strategiei sale, pentru ca orice decizie luată la nivelul echipelor sale să joace un rol activ pentru punerea în practică a acestei strategii și să aibă sens;
- Definierea rolului fiecăruia în atingerea obiectivelor, pentru ca orice angajat să cunoască atât valoarea pe care o creează pentru companie, cât și dezvoltarea personală pe care o găsește aici;
- Identificarea temelor și a nivelurilor de delegare, pentru a facilita autonomia și responsabilizarea echipelor, manifestând totodată toleranță față de greșeli, care sunt o sursă de învățare, în special în luările de inițiative;
- Dezvoltarea metodelor de lucru care încurajează ascultarea reciprocă, partajarea, agilitatea, creativitatea, participarea, colaborarea etc.

Acest sistem de management își găsește rădăcinile în încrederea pe care compania o are în fiecare dintre salariații săi pentru dezvoltarea grupului Renault și a angajaților săi, precum și în acțiunile exemplare ale fiecăruia. Astfel compania devine mai agilă, mai reactivă, cu un grad sporit de performanță și de satisfacție a clienților.

În plus, se sprijină pe dezvoltarea permanentă a competențelor-cheie, atât la nivelul managerilor, cât și al angajaților, fie că este vorba de know-how, cât și de calități relaționale, în special cu privire la dinamica grupurilor, gestionarea informațiilor și comunicării, căutarea de soluții, luarea deciziilor.

Securitatea, sănătatea și ergonomia sunt considerate cerințe prealabile esențiale, în toate profesiile, pentru ca salariații să se simtă bine la locul de muncă și performanța să fie durabilă.

Totalitatea acestor elemente face obiectul unor discuții la nivel local, între reprezentanții conducerii și sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților.

2.2. FIECARE SALARIAT ARE UN ROL ACTIV DE JUCAT ÎN SUCCESUL COMPANIEI ȘI ÎN PARCURSUL SĂU PROFESIONAL

Fiecare salariat dispune de o viziune clară și precisă a rolului și responsabilităților, în special prin definirea funcției sale și întrevederea de evaluare individuală anuală, care fac obiectul unui dialog cu managerul său.

Întrevederea individuală anuală și feedback-urile regulate facilitează stabilirea obiectivelor individuale și colective și discuțiile cu privire la marjele de autonomie de care dispune salariatul, la nivelul său, pentru a-și îndeplini cât mai bine misiunea, în deplină responsabilitate.

De asemenea, aceste schimburi le dau posibilitatea angajaților să aibă o abordare aprofundată a proiectelor profesionale, iar managerilor să identifice oportunitățile de angajare în concordanță cu competențele dobândite și cele care trebuie dezvoltate.

Astfel, întrevederea individuală anuală oferă ocazia de a pune bazele dobândirii unor noi competențe și de a programa acțiunile de formare corespunzătoare, în special în sectorul auto aflat în plină transformare, în care trebuie angajate toate acțiunile posibile de dezvoltare și adaptare pentru a susține locurile de muncă.

2.3. FIECARE SALARIAT CONTRIBUIE LA ATMOSFERA DE LA LOCUL DE MUNCĂ

Fiecare salariat, prin atitudinea și comportamentul său, contribuie la atmosfera de la locul de muncă caracterizată prin convivialitate și respect reciproc, îndeosebi în relațiile cu managerul său, colegii de muncă, colaboratorii săi și cei din alte sectoare, furnizorii, partenerii externi, clienții etc.

Posibilitatea de a se exprima liber în cadrul unei echipe cu privire la mulțumirile și nemulțumirile de zi cu zi este un element eliberator și un factor de îmbunătățire.

Întâlnirile regulate ale echipelor sunt sistematizate pentru favorizarea dialogului și exprimarea fiecăruia. Acestea le dau posibilitatea managerilor să poarte discuții, în termene adaptate, cu membrii echipei referitoare la obiectivele de atins, precum și la repartizarea echilibrată și rezonabilă a volumului de muncă. De asemenea, ele facilitează schimbul de idei referitor la îmbunătățirea proceselor și condițiilor în care membrii echipei își exercită misiunile.

Sondajele în rândul salariaților fac posibilă colectarea percepției lor cu privire la condițiile necesare pentru a avea succes. Aceste dispozitive de ascultare a opiniilor, asociate cu un dialog regulat cu sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților, fac posibilă dezvoltarea planurilor de acțiuni adecvate, care constituie instrumente de progres pentru echipe și companie.

2.4. CĂUTAREA SIMPLITĂȚII ȘI EFICACITĂȚII

Fiecare, în viața sa de zi cu zi, veghează la reducerea complexității proceselor și factorilor perturbatori asociați, pentru a le simplifica și a le face mai ușor de asimilat, precum și pentru a ne

permite să fim mai rapizi în executarea lor. Întâlnirile echipelor pot reprezenta o ocazie de a face schimb de idei cu privire la îmbunătățiri.

2.5. SĂRBĂTORIREA ȘI PARTAJAREA SUCCESELOR

Implicarea și angajamentul salariaților, talentul și spiritul lor de inovație în serviciul performanței durabile sunt surse de valoare adăugată pentru companie.

Succesele, fie că sunt individuale, fie colective, sunt sărbătorite cu regularitate în cadrul echipelor. Programele de recunoaștere profesională, monetare sau nu, sunt oficializate și implementate la nivel local și pe meserii.

Acestea fac posibilă valorizarea contribuțiilor individuale și colective, ținând seama de uzanțele (regulile) fiecăreia dintre țările în care Renault este prezent.

De asemenea, grupul Renault veghează ca etapele importante ale vieții profesionale, precum sosirea într-o echipă, mobilitatea către un alt sector, pensionarea etc. să constituie o ocazie de a crea un moment convivial personalizat.

2.6. CULTIVAREA CONVIVIALITĂȚII ÎN CADRUL ECHIPELOR

Convivialitatea este o condiție esențială pentru a îmbina performanța colectivă cu bunăstarea profesională. Managerii și angajații grupului Renault veghează la organizarea, la nivel local, a unor evenimente festive, cu respectarea culturilor, care favorizează legăturile sociale.

Evenimentele anuale le oferă posibilitatea salariaților și familiilor lor să cunoască mai bine lumea profesională a sectorului auto.

La nivel local, sunt instituite servicii de testare sau de împrumut de autovehicule pentru ca salariații să cunoască produsele și ofertele de servicii ale Grupului și să fie cei mai buni ambasadori ai acestora.

3. UN ANGAJAMENT DURABIL PENTRU INCLUZIUNE

Grupul Renault este convins că doar schimbările concrete ale practicilor vor contribui la o economie și o societate mai deschise, mai favorabile incluziunii și mai responsabile. Angajându-se în favoarea incluziunii, grupul Renault încurajează un model de creștere solidar, care se sprijină pe diversitate, antreprenariat social și educație.

Politica de incluziune a grupului Renault are ca obiectiv crearea unui mediu de încredere și de înțelegere reciprocă, dându-i posibilitatea fiecărei persoane din companie, indiferent de vârstă, stare fizică, gen, sau orientare sexuală, origine, religie, opinie politică, sau organizare în sindicate, ascendență națională sau origine socială etc. să se simtă în largul său și să fie ea însăși pentru a-și exprima pe deplin potențialul individual, în serviciul performanței colective.

3.1. ÎNTÂMPINAREA NOU-VENIȚILOR ÎN CADRUL ECHIPELOR

Modul în care nou-veniții sunt integrați în echipe, fie că este vorba despre angajări noi sau mobilități interne, ar trebui să fie un exemplu de încurajare a diversității și de convergență a generațiilor.

Managerii organizează un parcurs de integrare în cadrul unității lor și/sau în țara lor de apartenență și, într-un spirit de solidaritate și deschidere, membrii echipelor facilitează în activitatea de zi cu zi înțelegerea culturii, valorilor și modurilor de funcționare ale Grupului.

De asemenea, acest parcurs de integrare le dă posibilitatea nou-veniților să își demonstreze propria experiență profesională și să îmbogățească practicile Grupului, datorită unei perspective noi.

3.2. ÎMPĂRTĂȘIREA ȘI TRANSMITEREA CUNOȘTINȚELOR

Grupul Renault încurajează inițiativele de împărtășire a cunoștințelor. Acesta favorizează dezvoltarea oricărui instrument sau a oricărei metode, cum sunt platformele de colaborare, rețelele sociale interne, cluburile de meserii, *benchmark-uril* interne și externe care se bazează pe transversalizarea competențelor sau intereselor și pentru a stimula un spirit deschis, sursă a creativității.

De asemenea, Grupul Renault favorizează orice inițiativă care facilitează colaborarea persoanelor din sectoare diferite, pentru ca fiecare să înțeleagă mai bine mizele și constrângerile tuturor celor vizați.

În sfârșit, facilitează transmiterea cunoștințelor și competențelor în cadrul echipelor și între generații, în activitatea de zi cu zi, dar în mod special în timpul integrării noilor membri în echipe sau înainte de o mobilitate internă sau o plecare din Grup.

3.3. EXPRIMAREA SOLIDARITĂȚII LA NIVEL INTERN ȘI EXTERN

La nivel local, împreună cu sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților și prin respectarea legislației locale, sunt instituite sisteme care le permit salariaților să doneze zile de odihnă altor salariați, ai căror copii aflați în întreținere sau soți sunt bolnavi, suferă de un handicap sau sunt victimele unui accident de o gravitate deosebită. Această consultare poate da loc unor acorduri locale între conducere și sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților.

De asemenea, grupul Renault susține inițiativele care ajută ca fiecare să-și găsească locul în societate și să se poată implica în sau pe lângă asociații sau întreprinderi sociale. Acesta este modul în care sunt definite și organizate la nivel local programe de acțiune și solidaritate „în afara zidurilor”.

Conținutul acestor programe și condițiile în care salariații pot participa la ele fac obiectul unei discuții anuale locale cu sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților. De asemenea, aceste schimburi pot duce la acorduri locale.

Mai precis, salariații care doresc să se implice astfel dispun de modalități specifice, cu respectarea legislației locale, timpul consacrat acestor activități putând fi considerat timp de lucru efectiv.

3.4. RESPECTAREA PERSOANELOR

Grupul Renault acordă maximă prioritate valorilor sale de protecție a drepturilor sociale fundamentale ale persoanelor, promovând respectarea acestor drepturi, prevenind posibilele încălcări, ajutând persoanele să-și rezolve diferendele, să soluționeze plângerile și să corecteze sau să sancționeze orice conduită nepermisă, cu respectarea legislației locale. În acest fel, confirmă angajamentele* asumate deja odată cu semnarea acordului-cadru mondial „*Să ne implicăm împreună pentru o creștere și o dezvoltare durabilă*”.

Respectarea protecției datelor cu caracter personal constituie de asemenea o valoare fundamentală a grupului Renault.

Părțile semnatare dezaprobă orice manifestare de violență la locul de muncă, de hărțuire – sub toate formele și, în special sexuală și morală – sau de discriminare cu privire la salariați.

Grupul Renault se angajează să ia, cât mai rapid posibil și cu respectarea legislației locale, măsuri adaptate, în special prin intermediul Comitetelor de Etică și al funcției de Resurse Umane, pentru a consilia persoanele agresate, a preveni aceste situații și a pune capăt oricărei agresiuni, precum și de a sancționa orice conduită inacceptabilă.

Toți salariații grupului Renault au acces la un sistem de denunțare profesională care garantează mai ales confidențialitatea și protecția pentru denunțătorul de bună credință și dezinteresat cu privire la salariați.

În activitatea de zi cu zi, managerii și angajații veghează, individual și colectiv, ca nicio atitudine nepoliticoasă la locul de muncă, în relațiile interne sau externe, să nu contravină normelor de bună-creștere și de respect reciproc.

În cadrul grupului Renault se desfășoară acțiuni de sensibilizare și de formare pe aceste teme, adaptate nivelurilor de responsabilitate.

4. ECHILIBRUL DINTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI CEA PERSONALĂ

Transformarea digitală influențează acum puternic practicile sociale și profesionale. Aceasta facilitează îndeosebi accesul la informații în orice moment și de oriunde, creând astfel noi așteptări de la salariați în ceea ce privește organizarea muncii.

*Acordul-cadru mondial din 2013 – Capitolul 1 – Norme universale – Respectarea drepturilor sociale fundamentale

Grupul Renault este conștient de aceste așteptări și, pe baza încrederii reciproce, dorește să le ofere salariaților modalități de lucru mai flexibile, cu mai multă libertate de organizare a activităților, un câștig în privința transportului cotidian și luarea în considerare a constrângerilor personale și/sau familiale, respectând obligațiile de funcționare ale companiei, de satisfacție a clienților și legislația locală. Astfel, instrumentele tehnologice fac posibilă asocierea progresului tehnic cu cel social.

Toate aceste măsuri propuse salariaților fac posibilă respectarea duratelor legale de muncă și asigurarea unui volum de muncă rezonabil pentru fiecare angajat.

Acestea pot integra perioade de experimentare, în special în sectoarele industriale, care sunt mai constrânse în ceea ce privește organizarea.

Ele fac obiectul unor consultări locale, cu sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților, care pot conduce la acorduri locale.

4.1. FLEXIBILIZAREA MODALITĂȚILOR DE LUCRU

Grupul Renault urmărește să ofere salariaților orare de lucru adaptate, care să le dea posibilitatea unui echilibru mai bun între viața lor profesională și cea personală.

Colaboratorii care doresc pot să convină, de comun acord cu superiorul lor ierarhic și cu respectarea legislației și a acordurilor locale în materie de gestionare a timpului de lucru, să se prezinte la postul de lucru sau să părăsească postul de lucru la ore diferite și, în sectoarele de tip industrial, să fie alocați mereu aceleiași echipe.

O atenție deosebită este acordată părinților cu copii mici sau care au persoane dependente în întreținere.

4.2. OPTIMIZAREA TIMPILOR DE DISCUȚII ÎNTRE SALARIAȚI

Timpii alocați întâlnirilor, fie că este vorba de întâlniri ale echipelor, fie de întâlniri de lucru, sunt indispensabili pentru a favoriza schimbul de idei și a crea sinergii între membrii echipelor și între echipele multifuncționale și multiculturale.

Astfel, pentru ca fiecare să poată participa la aceste întâlniri, managerii sunt atenți la planificarea și poziționarea lor în ziua de lucru, în special atunci când este vorba de întâlniri între unități sau între țări.

Atunci când prezența fizică la aceste întâlniri nu este necesară sau este imposibilă din cauza distanței geografice, grupul Renault pune la dispoziție mijloace precum videoconferințe și/sau platforme digitale, pentru ca fiecare să se poată exprima și să-și aducă contribuția.

4.3. DIVERSIFICAREA LOCURILOR DE MUNCĂ

Dispozitivele de mobilitate le dau posibilitatea salariaților, în funcție de activitate, să lucreze parțial și/sau punctual de la domiciliu sau de la o unitate a grupului Renault, în locuri terțe, cu condiția respectării regulilor de confidențialitate și a secretului de afaceri.

O cardă de utilizare a mijloacelor informatice și a instrumentelor digitale este difuzată în toate țările în care Grupul Renault este prezent.

Aceste dispozitive de mobilitate pot fi organizate în diferite formate: munca cu regularitate de la distanță, programată în prealabil, pe un număr de zile fixe sau variabile, săptămânal sau lunar, precum și munca ocazională de la distanță.

De asemenea, în circumstanțe excepționale, compania veghează la implementarea unor dispozitive adaptate pentru a garanta continuitatea activității și protecția salariaților.

Aceste dispozitive de mobilitate pot face obiectul unei consultări la nivel local, cu sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților, care poate conduce la încheierea unor acorduri locale.

4.4. MOBILITATEA ȘI SPIRITUL DE ECHIPĂ

În organizarea locală a muncii de la distanță, managerii veghează la menținerea muncii în echipă, în special prin anticiparea și precizarea programului de muncă în care prezența fizică la locurile de muncă este necesară (de exemplu, reuniuni ale echipelor).

Într-un univers internațional, în care toate fusurile orare sunt active, grupul Renault le recunoaște 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.

Managerii și angajații se asigură că servesc drept exemplu: rămân vigilenți și atenționează în caz de depășire evidentă a timpului de lucru și/sau de nerespectare a timpului de odihnă.

Aceste reguli de utilizare a mijloacelor de comunicare pot face obiectul unei consultări la nivel local cu sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților, care poate duce la încheierea unor acorduri locale.

4.5. FACILITAREA VIETII DE ZI CU ZI

Grupul Renault favorizează dezvoltarea unor mecanisme de facilitare a echilibrului între viața profesională și cea personală. Aceste dispozitive pot face și ele obiectul unei consultări cu sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților, care poate conduce la încheierea unor acorduri locale.

Această consultare dă posibilitatea în special de a defini prioritățile, ținând seama de așteptările salariaților și de legislațiile locale (cu privire la transport, îngrijirea copiilor, încăperile de alăptare, teleconsultarea medicală, spațiile de sport, încăperile de recreere, etc.).

De asemenea, grupul Renault acordă o atenție specială efectelor mobilităților profesionale asupra sferei familiale. În caz de depărtare semnificativă de cămin, acesta are grijă să propună soțului/soției, salariat/ă a Grupului, o detașare în aceeași unitate.

5. ADAPTAREA CADRULUI DE LUCRU

Lumea muncii se schimbă, spațiile de lucru evoluează pentru a se adapta mai bine acestor schimbări și a răspunde diferitelor nevoi ale salariaților. Oricare ar fi progresele considerabile care sunt și vor fi posibile datorită tehnologiei, creșterea durabilă a Grupului va continua să se sprijine pe talentele angajaților săi și pe capacitatea lor de a crea o inteligență colectivă. Acesta este sensul în care o amenajare adaptată a spațiilor de lucru reprezintă elementul central al evoluției chiar a practicilor de lucru.

5.1. UN ECOSISTEM COLABORATIV ÎN CENTRUL NOILOR SPAȚII DE LUCRU

Noile spații de lucru reflectă nevoile unice ale salariaților și ale activităților lor respective. Acestea țin seama în special de nevoile persoanelor cu handicap. De asemenea, grupul Renault urmărește să implice, pe măsura amenajării de localuri noi sau a reamenajării localurilor mai vechi, experții în activitățile vizate, salariații, sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților, în reflecția prealabilă.

Noile spații de lucru facilitează atât munca în comun, cât și cea individuală și integrează, cât mai strâns, spații de concentrare sau de destindere.

Respectarea standardelor de implementare îi permite fiecăruia să se recunoască în cultura întreprinderii.

Se acordă o atenție deosebită ergonomiei, culorilor, iluminatului, acusticii, ventilației și reglării termice, mai ales în mediile de tip industrial.

5.2. SERVIREA MESELOR ÎN CONDIȚII SĂNĂTOASE

Grupul Renault ține seama de interesul manifestat de salariați față de nutriție și urmărește să ofere modele alternative de servire a mesei la locul de muncă, cum ar fi spațiile de alimentație, bufetele cu autoservire, spațiile dedicate echipelor, în special în unitățile industriale, și/sau modalități de distribuire automată sau de vânzare la pachet.

Aceste modalități de servire a mesei sunt definite ținând seama de așteptările salariaților și de constrângerile locale. De asemenea, ele pot să integreze ofertele de livrare de către organisme specializate, în legătură cu conducerile unităților.

O atenție specială este acordată calității ofertei alimentare (fructe și legume, produse locale, specialități locale), diversității și reînnoirii meniurilor, oferind mai ales alimente bio sau care nu provoacă alergii.

La nivel local, sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților vor putea fi asociați în elaborarea de planuri pentru sănătate și nutriție.

Salariații pot să aibă acces la locurile de servire a mesei în afara orelor de pauză de masă, în funcție de orarul de deschidere a unităților și de organizarea echipelor, permițându-le astfel să aibă spații de lucru și de discuții mai destinate.

5.3. DIGITALUL ÎN SERVICIUL OAMENILOR

Importanța tot mai mare a digitalului transformă și va continua să transforme lumea muncii. În acest context, modul în care salariații își însușesc noile medii digitale este primordial. Chiar dacă inteligența artificială ocupă o parte tot mai importantă în procesele noastre, este evident că umanul trebuie să ocupe în continuare un rol principal. Păstrarea acestei laturi de umanitate într-o lume în plină digitalizare se numără printre mizele noastre.

Grupul Renault pune la dispoziția salariaților diferite instrumente digitale care le dau posibilitatea angajaților să se elibereze de constrângerile de spațiu și să aibă acces, în orice loc și pe orice tip de terminal, inclusiv pe cele proprii, la sistemele de care au nevoie ale companiei. Astfel, în funcție de activitate, salariații pot să dispună de un laptop sau o tabletă și toți salariații itineranți pot să dispună de un smartphone.

În sectoarele industriale, automatizarea inteligentă și conectivitatea aplicațiilor software, a datelor și a echipamentelor conturează treptat uzina viitorului. Acest nou peisaj digital face posibilă mai ales fluidizarea accesului la informații în timp real și facilitează astfel luarea deciziilor. De asemenea, le dă posibilitatea salariaților să acceseze în orice moment informațiile sociale care îi privesc, inclusiv de pe smartphone, dacă doresc.

6. MODALITĂȚI DE IMPLEMENTARE ȘI MONITORIZARE A ACORDULUI

Părțile semnatare se angajează, cu respectarea responsabilităților care le revin, să sprijine și să contribuie la implementarea, în cele mai bune condiții operaționale, a acordului-cadru mondial „*Să construim împreună mediul de muncă de mâine*”.

6.1. PROMOVAREA ACORDULUI

Prezentul acord este tradus în limbile diferitelor țări în care Grupul are unități și este adus la cunoștința tuturor salariaților. Acesta este disponibil și pe site-ul Intranet al Grupului.

La nivel de țări, vor fi organizate ședințe de informare și de schimburi de idei cu privire la aplicarea acestuia, la care vor putea participa membrii locali ai Comitetului Grupului Mondial, cu Directorii de Resurse Umane, care sunt responsabili de buna aplicare a acestui acord în țara lor și în unitățile respective.

6.2. CONTRIBUȚIA LA IMPLEMENTAREA LA NIVEL LOCAL

La nivel local, dialogul între reprezentanții conducerii, membrii Comitetului Grupului Mondial, sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților facilitează schimburile de idei referitoare la planurile de acțiune prioritare și la modalitățile lor de implementare.

Acest dialog este cel care permite, în special, crearea unor condiții pentru negocierea acordurilor locale specifice.

La nivel local sunt organizate ședințe de monitorizare a celor două acorduri-cadru mondiale, implicând experții locali în domeniu, membrii Comitetului Grupului, sindicatele reprezentative și/sau reprezentanții salariaților.

Vor fi puse în aplicare acțiuni specifice, de sensibilizare și de formare pe diferitele teme evocate în acest acord.

Când va fi necesar, vor fi organizate faze experimentale.

6.3. MONITORIZAREA IMPLEMENTĂRII LA NIVEL GLOBAL

Vor putea fi organizate ateliere de discuții, care să faciliteze însușirea temelor dezvoltate în acest acord și pregătite împreună cu Comitetul Grupului Restrâns, în timpul ședinței în plen de după semnarea acordului în cauză.

În lunile următoare semnării prezentului acord, vor fi definiți împreună cu părțile semnatare indicatori care integrează și/sau completează indicatorii de implementare a acordului-cadru mondial din 2013. Va fi acordată o atenție deosebită articolelor care se pot aplica salariaților companiilor externe care lucrează la o unitate a Grupului.

Anual, cu ocazia ședinței în plen, va fi organizată o reuniune de monitorizare care va integra monitorizarea acordului-cadru mondial din 2013, cu membrii Comitetului Grupului Mondial și cu reprezentantul IndustriAll Global Union.

Se va pune accentul pe mărturiile referitoare la cele mai bune practici pentru a favoriza implementarea la scară largă a inițiativelor locale.

De asemenea, programul anual de activități al Comitetului Grupului Restrâns va integra deplasări la fața locului, dedicate în întregime punerii în aplicare a acestui acord. După caz, la acestea vor putea lua parte întregul Comitet al Grupului Restrâns sau o parte din acesta, precum și membri titulari ai Comitetului Grupului Mondial.

6.4. MENȚINEREA DINAMICII PROGRESULUI

Semnatarii se angajează să se informeze reciproc, cât mai curând posibil, în cazul în care apare o divergență în ceea ce privește interpretarea sau nerespectarea acestui acord, pentru a căuta împreună o soluție eficientă și constructivă, în interesul tuturor părților și într-un termen rezonabil.

Problemele locale aduse la cunoștința părților semnatare sunt examinate în primă fază în cadrul dialogului social local. Grupul Renault se angajează să creeze condiții favorabile unui astfel de dialog. Dacă este nevoie, găsirea unei soluții se va realiza la nivel de țară, de regiune, apoi la nivelul grupului Renault.

Aceste discuții sunt purtate respectându-se *memorandumul* încheiat în ianuarie 2018 pentru rezolvarea potențialelor dificultăți și înainte de orice comunicare externă a uneia sau alteia dintre părțile semnatare și a părților implicate în divergență.

7. PREVEDERI FINALE

Prezentul acord se supune legislației franceze. În cazul unei divergențe între diversele versiuni lingvistice, versiunea în limba franceză va avea întâietate.

Acesta se aplică începând cu ziua semnării lui, pentru o durată nedeterminată, salariaților societăților din grupul Renault, mai precis oricărei societăți din care Renault s.a.s. (societate pe acțiuni în comandită simplă) deține direct sau indirect mai mult de jumătate din capital.

El reprezintă o bază convențională cu putere de constrângere pentru acordurile locale care vor urma, viitoarele acorduri trebuind să se înscrie în aceste principii și angajamente luate în acest acord și să le respecte.

În momentul în care o nouă societate intră în perimetrul definit mai sus, părțile semnatare examinează împreună planul de acțiune de pus în aplicare, în vederea bunei aplicări a acestui acord.

Atunci când o societate nu mai îndeplinește criteriile definite mai sus, aplicarea acordului încetează la sfârșitul exercițiului financiar în curs.

Întocmit la Boulogne-Billancourt pe data de marți, 9 iulie 2019

În numele Grupului Renault,

Dl Thierry BOLLLORE, Director General al Grupului Renault

În numele IndustriALL Global Union,

Dl Valter SANCHES, Secretar General

În numele federațiilor sindicale franceze

În numele Federației FO a Metalurgiei, dl Didier AMBROISE,

În numele Federației Metalurgiei CFE-CGC, dl Patrick GAGLIO,

În numele Federației Generale a Minelor și Metalurgiei - CFDT, dl Jean-Michel TISSEYRE,

În numele Federației Muncitorilor din Metalurgie – CGT, dl Fabien GACHE

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

În numele Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CC OO, dl Esteban
CHAMORRO-ROJO

În numele Centrale Nationale des Employés – CNE, dl Gaëtan DE HEMPTINNE

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

În numele Federației Sindicale IndustriALL BNS, dl Nicolae PAVELESCU

În numele Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, dl Slavko PUNGERSIC

În numele Federației Industriei, Construcțiilor și Sectorului Agroalimentar a Uniunii Generale a
Muncitorilor (UGT FICA), dl Javier VAZQUEZ-GARCIA

În numele Comitetului Grupului Renault,

Dl Eric VIDAL, Secretarul Comitetului Grupului Mondial