

## **О СОВМЕСТНОМ ФОРМИРОВАНИИ СФЕРЫ ТРУДА В ГРУППЕ RENAULT**

*«Международное рамочное соглашение об изменении качества жизни на рабочем месте»*

XXI век отмечен беспрецедентным ускорением прогресса в сфере труда на всех уровнях, включая экономический, технологический, цифровой, социальный и социетальный. Эти непрерывные изменения особенно очевидны в сфере автомобилестроения, которая продолжит радикально изменяться в ближайшие годы.

Чтобы лучше подготовиться к этим изменениям и пережить их, Группа Renault делает решающий шаг и заключает с IndustriALL Global Union, федерациями профсоюзов Франции, другими федерациями профсоюзов и профсоюзами, представленными в Комитете Группы, новое международное рамочное соглашение *«О совместном формировании сферы труда в Группе Renault»*, участником которого также является Комитет Группы.

Это новое соглашение *«О совместном формировании сферы труда в Группе Renault»* дополняет международное рамочное соглашение, подписанное 2 июля 2013 года *«Совместные шаги на пути к будущему процветанию и устойчивому развитию»*, которое уже включает в себя две важнейшие предпосылки развития работников: *«Обеспечение здоровья, безопасности и качества жизни на рабочем месте»* и *«Содействие разнообразию»*.

Оно описывает долговременный процесс, выходящий за рамки проблематики условий труда, позволяющий мобилизовать и развивать потенциал нынешних и будущих работников, и на деле обязывающий всех его участников.

Таким образом, оно затрагивает многие аспекты трудовой жизни, в частности, позволяющие работникам сочетать эффективность и благополучие.

Процесс, в который вовлечены все работники Группы, основан на пяти основных элементах:

- *Диалог относительно эволюции сферы труда;*
- *Система коллективного управления;*
- *Долговременное обязательство инклюзивности;*
- *Баланс времени;*
- *Адаптация условий труда.*

Данное соглашение является, в частности, темой структурообразующего социального диалога между представителями дирекции и представительными профсоюзами и/или представителями работников и работниц как на уровне Группы, так и на местных уровнях. Оно делает возможными и поощряет инициативы, а также позволяет через местные соглашения находить адекватные и прагматичные решения для улучшения жизни работников на рабочем месте.

Таким образом, оно подтверждает социальные амбиции Группы Renault и является неотъемлемой частью стратегии устойчивого развития и конкурентоспособности Группы.

## **1. ДИАЛОГ ОТНОСИТЕЛЬНО ЭВОЛЮЦИИ СФЕРЫ ТРУДА**

Автомобилестроение переживает революционные изменения, связанные с цифровыми, коммуникационными, беспилотными и электрическими технологиями. Формирование сферы труда в этих условиях является коллективной задачей. Значительные технологические изменения затрагивают процессы проектирования, производства, сбыта автомобилей и сопутствующих услуг. Одни профессии могут исчезнуть, другие возникнуть или вернуться к жизни.

В этом контексте Группа Renault подтверждает свои обязательства социальной и социетальной ответственности\*, в частности, в отношении создания условий, позволяющих работникам определять и приобретать навыки, необходимые для их профессионального развития в сфере автомобилестроения и трудоустройства.

Такое динамичное и упреждающее управление компетенциями во всех странах, где представлена Группа, в сочетании с пространством для диалога о предстоящих преобразованиях между представителями дирекции и представительными профсоюзами и/или представителями работников и работниц, является одним из важнейших факторов, позволяющих каждому работнику активно влиять на свое профессиональное развитие.

Группа Renault подтверждает свое намерение привлечь представительные профсоюзы и/или представителей работников и работниц к подготовке этих изменений. В частности, изменения, могущие существенно повлиять на профессии работников, могут стать предметом предварительного обсуждения и даже процедур информирования и консультирования с представительными профсоюзами и/или представителями работников и работниц на местах.

Помимо этих обязательств Группа Renault также намерена поддерживать трансформацию, предлагая своим работникам изменение способов организации, поддерживаемое гибким коллективным управлением, командами для освоения, полем для инициативы и расширенной автономией.

## **2. КОЛЛЕКТИВНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ**

В Группе Renault каждому работнику приходится сталкиваться с многочисленными изменениями, в числе которых глобализация коммуникаций, цифровая трансформация, рост социальных сетей, приход новых поколений, эволюция профессиональных отношений.

В этом контексте уточнение рамок и характера отношений между действующими лицами в компании является ключевым фактором профессионального роста работников.

\* *Международное рамочное соглашение 2013 года*

## **2.1. МЕНЕДЖЕРЫ: ГЛАВНЫЕ ДЕЙСТВУЮЩИЕ ЛИЦА, ОТ КОТОРЫХ ЗАВИСИТ КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Менеджеры играют важнейшую роль в балансе и качестве рабочих отношений внутри команд и в компании. В их функции входят управление эффективностью, организация работы команд и развитие компетенций при соблюдении этических норм.

Система управления Группы Renault дает всем работникам общие рамки для коллективных действий, поощряя, в том числе, сотрудничество и принятие ответственности, взаимное внимание и уважение, искренность и принятие прозрачных и быстрых решений.

Она объединяет основы управления:

- Хорошее знание концепции и стратегии Группы Renault, чтобы любое принимаемое на уровне команд решение активно помогало реализации этой стратегии и было осмысленным.
- Определение роли каждого в достижении целей, чтобы каждый работник знал, какие ценности он создает для компании и в чем заключается его личное развитие.
- Определение направлений и уровней делегирования для усиления самостоятельности и ответственности команд, при терпимости к ошибкам, на которых работники учатся, особенно, если они проявляют инициативу.
- Разработка методов работы, способствующих взаимному вниманию, общению, гибкости, творчеству, участию, сотрудничеству и т. д.

Эта система управления основана на доверии, которое компания оказывает каждому работнику для развития Группы Renault и самих работников, а также на том, что каждый из них служит примером. Она делает компанию более гибкой и реактивной, повышая степень удовлетворенности клиентов и эффективность.

Она опирается на непрерывное развитие основных компетенций на уровне как менеджеров, так и работников, с точки зрения как знаний и умений, так и поведения, с особым вниманием к развитию команд, управлению информацией и коммуникациями, поиску и принятию решений.

Безопасность, здоровье и эргономика рассматриваются как обязательные условия для всех профессий, чтобы работники чувствовали себя на работе комфортно, а их показатели были устойчивыми.

Все эти вопросы обсуждаются на местном уровне между представителями дирекции и представительными профсоюзами и/или представителями работников и работниц.

## **2.2. АКТИВНАЯ РОЛЬ КАЖДОГО РАБОТНИКА В УСПЕХЕ КОМПАНИИ И СОБСТВЕННОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ**

У каждого работника есть четкое и точное понимание его роли и ответственности, в частности, благодаря определению его должностных обязанностей и ежегодным индивидуальным собеседованиям с его менеджером.

Ежегодное индивидуальное собеседование в сочетании с регулярными отзывами о работе позволяет согласовать индивидуальные и коллективные цели и обсудить границы самостоятельности работника для наилучшего и ответственного выполнения его задач.

Эти обсуждения также позволяют работникам развивать свои профессиональные проекты, а менеджерам — определять возможности трудоустройства в соответствии с приобретенными и планируемыми навыками.

Таким образом, индивидуальное собеседование позволяет приобретать новые навыки и планировать обучение, особенно, в быстро меняющейся сфере автомобилестроения, где необходимо принимать все возможные меры развития и адаптации для поддержания занятости.

## **2.3. ВКЛАД КАЖДОГО РАБОТНИКА В ФОРМИРОВАНИЕ ЖИЗНЕННОЙ СРЕДЫ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

Каждый работник своим отношением и поведением, в частности, через отношения с менеджером, коллегами, сотрудниками из других секторов, поставщиками, внешними партнерами и клиентами, вносит вклад в формирование комфортной и уважительной жизненной среды.

Возможность свободно высказываться в команде о том, что удовлетворяет и не удовлетворяет в повседневной работе, дает свободу и возможность улучшений.

Регулярные собрания, систематически проводимые в командах, способствуют диалогу и выражению мнения каждого участника. Они позволяют менеджерам своевременно обсуждать с членами команды стоящие задачи, а также вопросы сбалансированного и разумного распределения рабочей нагрузки. Они также позволяют обмениваться мыслями о том, как можно улучшить процессы и условия труда членов команды.

Опросы работников позволяют собрать их мнения об условиях, необходимых для успеха. Эти инструменты обратной связи в сочетании с регулярным диалогом с представительными профсоюзами и/или представителями работников помогают составлять адекватные планы действий, инструменты развития команд и компании.

## **2.4. СТРЕМЛЕНИЕ К ПРОСТОТЕ И ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Каждый человек в своей повседневной жизни стремится уменьшить сложность процессов и сопутствующие негативные факторы, чтобы сделать процессы более простыми, доступными и быстрыми в реализации. Собрания команд, среди прочего, позволяют обсудить идеи по улучшению.

## **2.5. ЧЕСТВОВАНИЕ И ПРИОБЩЕНИЕ К УСПЕХАМ**

Вовлеченность и приверженность работников, их талант и изобретательность для обеспечения устойчивых показателей являются источниками добавленной стоимости для компании.

Личные и коллективные успехи регулярно отмечаются в командах. Программы признания профессиональных успехов с денежными вознаграждениями и без них формализованы и развернуты на местах и по профессиям.

Они позволяют высоко оценить личные и коллективные вклады с учетом традиций страны, в которой работает Renault.

Группа Renault также следит за тем, чтобы индивидуально отмечались важные этапы профессионального пути, такие как присоединение к команде, переход в другой сектор, выход на пенсию.

## **2.6. ФОРМИРОВАНИЕ ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНОЙ АТМОСФЕРЫ В КОМАНДАХ**

Доброжелательная атмосфера является важнейшим условием коллективной эффективности и профессионального благополучия. Менеджеры и работники Группы Renault заботятся о том, чтобы организовать на местном уровне, соблюдая культурные особенности, праздничные мероприятия, укрепляющие социальные связи.

Ежегодные мероприятия позволяют работникам и их семьям лучше узнать профессиональную сферу автомобилестроения.

На местах предоставляются услуги по тестированию автомобилей, чтобы работники знали продукцию и предложения Группы, и были ее лучшими послами.

### **3. ДОЛГОВРЕМЕННОЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ИНКЛЮЗИВНОСТИ**

Группа Renault убеждена, что только конкретные изменения в практической деятельности будут способствовать построению более позитивных, инклюзивных и ответственных экономики и общества. Обязуясь поддерживать инклюзивность, Группа Renault продвигает модель солидарного роста, основанную на разнообразии, социальном предпринимательстве и образовании.

Целью Группы Renault в области инклюзивности является создание атмосферы доверия и взаимопонимания, позволяющей каждому работнику независимо от пола, возраста, физического состояния, гендера, сексуальной ориентации, происхождения, религии, политических убеждений, участия в профсоюзе, национальных корней, социального происхождения, чувствовать себя свободно и быть самим собой, полностью раскрывая свой личный потенциал во благо коллективного успеха.

#### **3.1. ПРИЕМ НОВЫХ ЧЛЕНОВ В КОМАНДЫ**

То, как новички включаются в команды, будь то поступление на работу или перевод внутри компании, должно быть примером поощрения разнообразия и сближения поколений.

Менеджеры организуют процесс интеграции на своем предприятии и/или в своей стране в духе солидарности и открытости, а члены команды ежедневно помогают понять культуру, ценности и принципы работы Группы.

Этот процесс интеграции также позволяет новичкам показать свой профессиональный опыт и обогатить методы Группы благодаря свежему взгляду.

#### **3.2. ОБМЕН И ПЕРЕДАЧА ЗНАНИЙ**

Группа Renault поощряет инициативы обмена знаниями. Она поддерживает развитие всех инструментов и методов, в том числе, платформ для совместной работы, внутренних социальных сетей, профессиональных клубов, внутренних и внешних *инструментов оценки эффективности*, позволяющих опираться на сообщества по компетенциям или интересам и содействовать открытости ума, являющейся источником для творчества.

Она также поощряет инициативы по улучшению совместной работы представителей разных секторов, чтобы они могли лучше понять проблемы и сложности друг друга.

Наконец, она облегчает повседневную передачу знаний и навыков внутри команд и между поколениями, в частности, когда в команды приходят новые работники, а также перед внутренним переводом или уходом работника из Группы.

### **3.3. ВЫРАЖЕНИЕ СОЛИДАРНОСТИ ВНУТРИ И СНАРУЖИ ГРУППЫ**

На местах, по согласованию с представительными профсоюзами и/или представителями работников и в соответствии с местным законодательством, создаются инструменты, позволяющие работникам передавать выходные дни другим работникам в случае болезни, инвалидности или серьезного несчастного случая с их детьми или супругом. Это согласование может привести к заключению местных соглашений между дирекцией и представительными профсоюзами и/или представителями работников и работниц.

Группа Renault также поддерживает инициативы, способствующие тому, чтобы каждый мог найти свое место в обществе и участвовать в ассоциациях и солидарных предприятиях. На местном уровне создаются и организуются программы действий и солидарности «вне стен».

Содержание этих программ, а также условия участия в них работников подлежат ежегодному обсуждению на местах с представительными профсоюзами и/или представителями работников и работниц. По результатам таких обсуждений могут заключаться местные соглашения.

В частности, работники, которые хотят принять в них участие, получают определенные условия в соответствии с местным законодательством, а потраченное время может учитываться как рабочее время.

### **3.4. УВАЖЕНИЕ К ЧЕЛОВЕКУ**

Группа Renault ставит защиту основных социальных прав человека в первый ряд своих ценностей, поощряя уважение этих прав, предотвращая их нарушение, помогая людям урегулировать разногласия, реагируя на жалобы, исправляя и наказывая любое предосудительное поведение в соответствии с местным законодательством. Группа подтверждает обязательства\*, уже принятые при подписании международного рамочного соглашения *«Совместные шаги на пути к будущему процветанию и устойчивому развитию»*.

Основополагающей ценностью для Группы Renault также является защита персональных данных.

Подписавшие стороны осуждают любое проявление насилия на работе, любые формы домогательства, включая сексуальное и моральное, а также дискриминацию работников.

Группа Renault обязуется в кратчайшие сроки и в соответствии с местным законодательством принимать соответствующие меры, в частности, через Комитеты по этике и отделы кадров, для поддержки людей, подвергшихся агрессии, предотвращения и прекращения агрессии и наказания за любое недопустимое поведение.

\* Международное рамочное соглашение 2013 года - Глава 1 - Общечеловеческие стандарты - Уважение основных прав работников

Все работники Группы Renault имеют доступ к системе информирования о нарушениях, которая, среди прочего, гарантирует добросовестному бескорыстному заявителю конфиденциальность и защиту.

Менеджеры и работники индивидуально и совместно ежедневно следят за тем, чтобы никакое неподобающее поведение на работе, будь то во внутренних или внешних отношениях, не нарушало правила доброжелательности и взаимоуважения.

В этой связи в Группе Renault проводятся мероприятия по повышению информированности и обучению, адаптируемые к уровням ответственности.

## **4. БАЛАНС ВРЕМЕНИ ЖИЗНИ**

Сегодня цифровая трансформация оказывает большое влияние на социальную и профессиональную жизнь. Она, в частности, позволяет получить доступ к информации в любое время и из любого места, формируя у работников новые ожидания в отношении организации их труда.

Понимая эти ожидания и основываясь на взаимном доверии, Группа Renault намерена предложить своим работникам, при соблюдении безусловных требований функционирования компании, интересов клиентов и местных законов, более гибкие условия труда с большей организационной свободой, ежедневной экономией времени в пути и с учетом личных и/или семейных ограничений. Новые технологии позволяют соединить технический и социальный прогресс.

Предлагаемые работникам инструменты позволяют соблюдать установленное законом время работы и обеспечить разумную рабочую нагрузку каждому из них.

Они могут предусматривать периоды тестирования, в частности в промышленных секторах, еще более ограниченных с организационной точки зрения.

Они являются предметом консультаций на местах с представительными профсоюзами и/или представителями работников, которые могут привести к заключению местных соглашений.

### **4.1. ОБЛЕГЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА**

Группа Renault стремится предоставить своим работникам возможности адаптации графика работы, позволяющие им лучше сбалансировать свою профессиональную и личную жизнь.

Работники, которые этого пожелают, могут договориться, по согласованию со своим непосредственным руководителем и в соответствии с местными законами и соглашениями об организации рабочего времени, о выходе на работу или уходе с нее в иное время и, в секторах промышленного типа, о назначении в одну команду.



Особое внимание уделяется родителям детей младшего возраста или работникам, имеющим иждивенцев.

## **4.2. ОПТИМИЗАЦИЯ ВРЕМЕНИ ОБЩЕНИЯ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ**

Собрания команд и рабочие совещания необходимы для обмена идеями и создания синергии между членами команды, а также между многофункциональными и мультикультурными командами.

Менеджеры внимательно относятся к их планированию и позиционированию в течение рабочего дня, особенно, когда речь идет о встречах работников разных предприятий и стран, чтобы каждый работник мог принять в них участие.

Если физическое присутствие на этих собраниях не требуется или невозможно в силу географической удаленности, Группа Renault предоставляет средства организации видеоконференций и/или цифровых платформ, чтобы каждый мог высказаться и внести свой вклад.

## **4.3. ДИВЕРСИФИКАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ**

Инструменты удаленной работы позволяют работникам, в зависимости от их деятельности, работать частично и/или время от времени из дома или другого помещения Группы Renault, из третьих мест, при условии соблюдения конфиденциальности и секретности бизнеса.

Во всех странах, где представлена Группа, распространена хартия использования информационных ресурсов и цифровых инструментов.

Удаленная работа может быть организована как регулярная, по заранее составленному графику, в течение фиксированного или переменного количества дней в неделю или месяц, а также время от времени.

В исключительных случаях компания обеспечивает внедрение инструментов обеспечения непрерывности бизнеса и защиты работников.

Инструменты удаленной работы могут быть предметом консультаций на местном уровне с представительными профсоюзами и/или представителями работников и работниц, и такие консультации могут привести к заключению местных соглашений.

## **4.4. УДАЛЕННАЯ РАБОТА И КОМАНДНЫЙ ДУХ**

При организации на местах удаленной работы менеджеры обеспечивают поддержание командного духа, в частности, путем прогнозирования и уточнения рабочего времени, когда требуется физическое присутствие на рабочем месте (например, на собраниях команды).

В глобальном мире, где активны все часовые пояса, Группа Renault признает право своих работников и работниц выбирать, оставаться ли на связи в нерабочее время и выходные дни, при этом такие соединения должны быть ограничены графиком выполнения профессиональных задач работников. В течение этих периодов они не обязаны отвечать на получаемые электронные письма и телефонные звонки любого характера, и должны ограничить свои письма и звонки исключительными чрезвычайными ситуациями, например, затрагивающими безопасность работников и/или клиентов.

Руководители и работники служат примером: они внимательны к переработкам и/или несоблюдению времени отдыха и уведомляют об этом.

Эти правила использования средств коммуникации могут быть предметом консультаций на местном уровне с представительными профсоюзами и/или представителями работников и работниц, и такие консультации могут привести к заключению местных соглашений.

#### **4.5. ОБЛЕГЧЕНИЕ ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ**

Группа Renault способствует разработке инструментов, обеспечивающих баланс рабочего и личного времени. Эти инструменты могут быть предметом консультаций на местном уровне с представительными профсоюзами и/или представителями работников и работниц, и такие консультации могут привести к заключению местных соглашений.

Такие консультации позволяют, в частности, определить приоритетные действия с учетом ожиданий работников и требований местного законодательства (транспорт, уход за детьми, комнаты для грудного кормления, дистанционные медицинские консультации, спортивные зоны, комнаты отдыха, бытовые услуги для работников предприятия).

Наконец, Группа Renault уделяет особое внимание влиянию профессиональной мобильности на сферу семьи. При значительном удалении от дома Группа стремится предложить супругу(-е) работника должность на том же предприятии.

### **5. АДАПТАЦИЯ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ**

Сфера труда меняется и рабочие пространства развиваются, чтобы лучше соответствовать этим изменениям и удовлетворять различные потребности работников. Каким бы значительным ни был технический прогресс, устойчивый рост Группы будет и впредь зависеть от талантов ее работников и их способности формировать коллективный интеллект. В этом смысле адаптированное обустройство рабочих мест лежит в основе изменений самой практики работы.

## **5.1. КОЛЛЕКТИВНАЯ ЭКОСИСТЕМА В ЦЕНТРЕ НОВЫХ РАБОЧИХ ПРОСТРАНСТВ**

Новые рабочие пространства отражают индивидуальные потребности работников и их деятельности. В частности, они учитывают потребности людей с ограниченными возможностями. Группа Renault намерена перед организацией новых и реконструкцией существующих пространств консультироваться с экспертами соответствующих профессий, работниками, представительными профсоюзами и/или представителями работников.

Новые рабочие пространства делают коллективную и индивидуальную работу проще и дополняются зонами концентрации внимания и отдыха.

Соблюдение стандартов размещения позволит каждому найти свое место в культуре компании.

Особое внимание уделяется эргономике, цвету, освещенности, акустике, вентиляции и терморегуляции, особенно в промышленной среде.

## **5.2. ЗДОРОВОЕ ПИТАНИЕ**

Группа Renault учитывает внимание своих работников к вопросам питания и предлагает альтернативные модели питания на работе, такие как зоны общественного питания, кафетерии и помещения для команд, в частности, на промышленных предприятиях, и/или системы автоматизированного распределения или продажи на вынос.

Эти системы питания определяются с учетом ожиданий работников и местных ограничений. Они также могут включать предложения доставки от специализированных организаций, по согласованию с дирекцией предприятий.

Особое внимание уделяется качеству продуктов питания (фрукты и овощи, местные продукты и блюда), разнообразию и обновлению меню, в частности, предложению органических и не аллергенных продуктов.

Представительные профсоюзы и/или представители работников могут быть привлечены на местном уровне к разработке планов здорового питания.

Работники могут получить доступ в помещения для питания вне времени приема пищи, в зависимости от графика работы предприятий и организации команд, что позволит им работать и общаться в более непринужденной обстановке.

### **5.3. ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НА СЛУЖБЕ ЧЕЛОВЕКА**

Развитие цифровых технологий трансформирует и будет трансформировать сферу труда. В этом контексте первостепенное значение имеет то, как работники осваивают новую цифровую среду. Хотя искусственному интеллекту отводится в наших процессах все большая роль, очевидно, что во главе угла должен оставаться человек. Сохранение роли человека в мире цифровых технологий является одной из наших задач.

Группа Renault предоставляет своим работникам разнообразные цифровые инструменты, позволяющие им ежедневно преодолевать расстояния и получать доступ к системам предприятия из любого места и с устройств любого типа, включая личные. Таким образом, в зависимости от их деятельности, работники могут иметь ноутбук или планшет, а все мобильные работники — смартфон.

В промышленных секторах интеллектуальная автоматизация и взаимосвязь программного обеспечения, данных и оборудования постепенно формируют производство будущего. Этот новый цифровой ландшафт позволяет, в частности, улучшить доступ к информации в режиме реального времени, тем самым облегчив принятие решений. Он также позволяет работникам в любое время получать доступ к касающейся их социальной информации, в том числе со смартфона, если они того пожелают.

## **6. УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ И СОБЛЮДЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ**

Подписавшие стороны обязуются в рамках взаимных обязательств поддерживать и участвовать в применении наилучшим образом международного рамочного соглашения *«О совместном формировании сферы труда завтрашнего дня»*.

### **6.1. РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ О СОГЛАШЕНИИ**

Данное соглашение переведено на языки стран, в которых Группа осуществляет свою деятельность и доведено до всех работников Группы. Оно доступно на сайте Группы в сети интранет.

Информационные совещания и обсуждения его применения, в которых могут участвовать местные члены Международного комитета Группы, будут организованы в странах с директорами отделов кадров, которые отвечают за правильность применения этого соглашения в своих странах и на соответствующих предприятиях.

### **6.2. СОДЕЙСТВИЕ РЕАЛИЗАЦИИ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ**

На местном уровне диалог между представителями дирекции, членами Международного комитета Группы, представительными профсоюзами и/или представителями работников позволяет обсудить планы приоритетных действий и условия их реализации.

Именно этот диалог позволяет создать условия для обсуждения конкретных местных соглашений.

Контрольные совещания по двум международным рамочным соглашениям организуются на местном уровне с участием местных экспертов-профессионалов, членов Комитета Группы, представительных профсоюзов и/или представителей работников.

Будут проведены конкретные мероприятия по информированию и обучению, посвященные темам, затронутым в этом соглашении.

При необходимости будут предусмотрены пробные этапы.

### **6.3. КОНТРОЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ НА МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ**

Семинары по обмену опытом, облегчающие освоение тем, затронутых в этом соглашении, и подготовленные совместно с Комитетом Группы, могут быть организованы во время пленарного заседания после подписания соглашения.

В течение нескольких месяцев после подписания данного соглашения с подписавшими сторонами будут определены показатели, включающие в себя и/или дополняющие показатели реализации международного рамочного соглашения 2013 года. Особое внимание будет уделено статьям, действие которых может распространяться на сотрудников сторонних компаний, работающих на территории Группы.

По случаю пленарного заседания каждый год будет проводиться совещание для контроля выполнения Международного рамочного соглашения 2013 года с участием членов Международного комитета Группы и представителя IndustriALL Global Union.

Основное внимание будет уделено передовому опыту для широкомасштабного применения местных инициатив.

Наконец, ежегодная программа мероприятий Комитета Группы будет включать выезды на места, полностью посвященные выполнению данного соглашения. В зависимости от обстоятельств, в них могут принимать участие все или некоторые члены Сокращенного комитета, а также некоторые члены Международного комитета Группы.

### **6.4. ПОДДЕРЖАНИЕ ДИНАМИКИ РАЗВИТИЯ**

Подписавшие стороны обязуются в кратчайшие сроки информировать друг друга о расхождениях в интерпретации или о несоблюдении этого соглашения, чтобы в разумные сроки совместно найти эффективное и конструктивное решение в интересах всех сторон.

Локальные проблемы, доведенные до сведения сторон, в первую очередь рассматриваются в рамках социального диалога на местном уровне. Группа Renault обязуется создать условия, благоприятствующие такому диалогу. При необходимости поиск решения осуществляется на уровне страны, затем региона и, наконец, Группы Renault.

Эти обсуждения проводятся в соответствии с *меморандумом*, заключенным в январе 2018 года для решения потенциальных проблем, и до внешнего обращения той или иной подписавшей стороны и затронутых в споре сторон.

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Данное соглашение регулируется французским законодательством. В случае расхождения между версиями на разных языках, приоритет имеет текст на французском языке.

Соглашение заключается на неопределенный срок и распространяется с момента подписания на работников компаний Группы Renault, то есть всех компаний, в которых Renault S.A.S. владеет прямо и косвенно более чем половиной уставного капитала.

Оно представляет собой обязывающую договорную основу для будущих местных соглашений, и будущие местные соглашения должны будут соответствовать принципам и обязательствам, закрепленным в этом соглашении.

При появлении новой компании, соответствующей вышеизложенным критериям, подписавшие стороны совместно рассматривают план действий, подлежащий реализации с целью эффективного исполнения настоящего соглашения.

Если какая-либо компания перестает отвечать вышеизложенным критериям, соглашение перестает применяться к ней по завершении текущего отчетного года.

Составлено в г. Булонь-Бийянкур 9 июля 2019 года

От Группы Renault:

Г-н Тьерри Боллоре, генеральный директор Группы Renault

От IndustriALL Global Union:

Г-н Вальтер Санчес, генеральный секретарь

От Федераций профсоюзов Франции:

От Федерации металлургической промышленности FO: г-н Дидье Амбруз

От Федерации металлургической промышленности CFE-CGC: г-н Патрик Гальо

От Всеобщей федерации горнодобывающей и металлургической промышленности -  
CFDT: г-н Жан-Мишель Тиссер

От Федерации работников металлургической промышленности - CGT: г-н Фабьен Гаш

От других федераций профсоюзов и профсоюзов, представленных в Комитете Группы:

От Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CC OO: г-н Эстебан

Чаморро-Рохо

От Centrale Nationale des Employés - CNE: г-н Газтан де Амптин

От Федерации AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB: г-жа Хейке Кюмпель

От Федерации профсоюзов IndustriALL BNS: г-н Николае Павелеску

От Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost: г-н Славко Пунгерсич

От Федерации промышленности, строительства и сельского хозяйства Генерального объединения трудящихся UGT FICA: г-н Хавьер Васкез-Гарсиа

От Комитета Группы Renault:

г-н Эрик Видаль, секретарь Международного комитета Группы