

فلنبنى معاً عالم الشغل
ضمن مجموعة Renault
"ملحق لاتفاق الإطار العالمي بشأن تطور الحياة المهنية"
المبرم بتاريخ 9 يوليوز 2019،
والذي يحدد شروط العمل عن بُعد لموظفي مجموعة Renault

بتاريخ 9 يوليوز 2019، اتخذت مجموعة Renault و IndustriALL Global Union والاتحادات النقابية الفرنسية والاتحادات النقابية الأخرى أو النقابات الممثلة ضمن لجنة مجموعة Renault اتفاقاً جديداً خاصاً بالإطار العالمي "فلنبنى معاً عالم الشغل ضمن مجموعة Renault".

هذا الاتفاق، الذي يعد مجلس أعمال مجموعة Renault طرفاً فيه، يضع في الاعتبار التغييرات التي بدأت بالفعل في عالم الشغل ضمن المجموعة من خلال خمسة محاور:

- حوار حول تطور عالم الشغل،
- نظام إدارة تعاوني،
- التزام مستمر للإدماج،
- التوفيق بين أوقات الحياة،
- تكييف إطار العمل.

بعد ستة أشهر من توقيع هذا الاتفاق، منذ بداية سنة 2020، أثّرت أزمة كوفيد-19 على عالم الشغل بشكل عام، وعلى مجموعة Renault بشكل خاص، مع عواقب أولى متمثلة في حجر صحي عام والحاجة إلى تكييف شروط عمل جميع موظفيها بسرعة. وكان هذا التكييف مقيداً بقيود المهن وكذلك بالتشريعات المحلية، بدءاً من الاستخدام المعمم للعمل عن بُعد للوظائف التي يمكنها ذلك، إلى تداير البطالة الجزئية للوظائف التي لا يمكنها مواصلة أنشطتها في الموقع أو ممارستها عن بعد.

في مواجهة استمرار هذه الأزمة الصحية والاهتمام الملحوظ والمشارك وللمجموعة Renault وموظفيها للعمل عن بعد، فإن الموقعين على اتفاق 9 يوليوز 2019 كانوا يرغبون في تعزيز المبادئ والقيم المنصوص عليها بالفعل في اتفاق 9 يوليوز 2019 وتحديد الشروط التي يمكن بموجبها تنفيذ العمل عن بُعد ضمن مجموعة Renault من خلال هذا الملحق:

1. استيفاء شروط النجاح،
2. المشاركة في بناء العمل عن بُعد للفرق،
3. تنظيم طرق العمل الجديدة،
4. ضمان العدالة المهنية،
5. جعل الحوار الاجتماعي المحلي رافعة أساسية.

1. استيفاء شروط النجاح

يواجه عالم الشغل حالياً تحدياً جديداً: تحقيق نجاح الانتقال من العمل حضورياً وبدوام كامل إلى عصر جديد، من خلال الجمع بين العمل حضورياً والعمل عن بُعد.

وفي هذا السياق، من الضروري أن يتفق ممثلو الإدارة والنقابات التمثيلية و/أو ممثلوا الأجراء محلياً على شروط تنفيذ هذا الانتقال.

1.1 فتح العمل عن بُعد لأكبر عدد ممكن

يمكن تنفيذ جميع أنشطة موظفي مجموعة Renault الذين يستخدمون تقنيات المعلومات والاتصالات عن بُعد، بغض النظر عن المهنة.

وإذا ثبت أن الأنشطة لا يمكن تنفيذها عن بُعد، فسيتم تحديدها على أساس معايير موضوعية.

وسيتم تحديث لائحة الأنشطة التي لا يمكن تنفيذها عن بُعد على أساس سنوي وستكون موضوع بلاغ لموظفي المرافق المعنية إذا لزم الأمر.

وسيتم تحديد شروط التوظيف المحلية وفقاً للقوانين المحلية.

2.1 الاشتراك الطوعي في العمل عن بُعد

يجب أن يناقش المديرين مع كل عضو في فريقهم استعدادهم للانضمام إلى العمل عن بُعد أو عدمه، ولا يمكن إجراء هذا الاشتراك إلا على أساس تطوعي.

3.1 اختيار مكان ممارسة العمل عن بُعد

يمكن تنفيذ العمل عن بُعد إما من المنزل المعتاد أو من أي مكان آخر حسب ما يناسب الموظف، بما في ذلك من الفضاءات التعاونية خارج الشركة، مع مراعاة الامتثال لقواعد الخصوصية وسرية العمل، ويفضل أن يكون موجوداً في بلد الفرع الذي انتدب إليه الموظف.

وسيتمكن الموظفون الذين يرغبون في العمل عن بُعد من بلد آخر من القيام بذلك في ظل ظروف ولفترة محددة مسبقاً بعد المناقشة مع مديرهم المباشر. وبعد فترة تزيد عن شهر، سيكون من الضروري إبلاغ إدارات الموارد البشرية للتحقق من جدوى هذا الإجراء، وبالخصوص فيما يتعلق بأنظمة الضرائب والحماية الاجتماعية.

وتظل ظروف الموظفين العابرين للحدود دون تغيير: سيتمكنون أيضاً من العمل عن بُعد دون الحاجة إلى تعديل شروط العمل المتفق عليها بالفعل.

ويتأكد الموظفون مسبقاً من توفرهم على أحسن الظروف لضمان عملهم عن بُعد، وبالخصوص، جودة الاستقبال الجيد للشبكة في الأماكن التي اختاروها للعمل. ومع ذلك، لا يمكن تحميل الموظفين المسؤولية عن أي انقطاع عرضي للشبكة.

4.1. التوفر على موارد كافية

تضمن مجموعة Renault أن يكون لكل موظف يشترك في العمل عن بُعد معدات تسمح له بأداء مهامه كما لو كان يعمل حضورياً.

واعتماداً على القيود والقوانين المحلية، سيتفق أعضاء الإدارة وممثلوا الأجراء على دفع بدل، مما سيسمح للموظفين بتجهيز أنفسهم و/أو استكمال معداتهم و/أو تغطية تكاليف إضافية.

كما يتم إيلاء اهتمام خاص لضمان أن الموظفين يمكنهم تنفيذ مهامهم دون ضغوط تقنية (الاتصال عن بُعد، والوصول إلى الوثائق عبر الإنترنت وتطبيقات المهن، إلخ).

ويتم توجيه انتباه الموظفين بشكل منتظم إلى إجراءات التكوين التي تسمح بتحكم أفضل في الأدوات المختلفة المتوفرة.

5.1 إمكانية تكيف ساعات العمل الخاصة

يمكن للموظفين الذين يعملون عن بُعد، كما هو منصوص عليه بالفعل في اتفاق الإطار العالمي لسنة 2019، الاستفادة من ترتيبات ساعات العمل في حالة وجود حالة معينة (مشاركة فضاء العمل مع أفراد الأسرة الآخرين، ودعم الأطفال و/أو أعضاء الأسرة من كبار السن و/أو الأسرة الهشة)، بالاتفاق مع مديرهم المباشر، ودون الإضرار بحياة الفريق.

وتتم مشاركة ترتيبات الجدولة هذه بين أعضاء الفريق من أجل احترام توافر كل شخص على وجه الخصوص.

6.1 التوفيق بين الحياة المهنية والخاصة

عندما يعمل الموظفون عن بُعد، وبشكل أكثر تحديداً من منازلهم، يمكن أن يصبح الخط الفاصل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة صغيراً جداً.

ويجب أن تستمر إجراءات العمل عن بُعد المقدمة للموظفين في السماح بالامتثال لساعات العمل القانونية والتقيد بعبء عمل معقول لكل واحد منهم.

ويتحمل المديرون وأعضاء الفريق وجميع الموظفين بشكل عام مسؤولية مشتركة عن احترام وضمان احترام أوقات العمل والراحة.

ويتمتع المديرون والموظفون بفرصة الحصول على تكوين إضافي لاكتشاف أي علامات تحذيرية للاتصال المفرط.

والموظفون مدعوون لمشاركة مخاوفهم مع مديريهم في حال شعروا بالعزلة و/أو الإرهاق و/أو الخطر على صحتهم و/أو توازنهم النفسي. وامتثالاً للتشريعات المحلية، يقوم الموظفون بإبلاغ مديريهم المباشرين بساعات العمل التي سيعملونها بعد المدة المعتادة لوقت عملهم.

وستستمر الخدمات الصحية، بالاشتراك مع المديرين، في ضمان صحة الموظفين وسلامتهم، لا سيما من خلال الحملات الإعلامية والوقاية من المخاطر المهنية وبالتحديد من خلال معالجة الممارسة اليومية للعمل عن بُعد أثناء المقابلات مع الخدمات الصحية.

وفي الأخير، تؤكد مجموعة Renault والأطراف الموقعة على التزامهم بتاريخ 9 يوليوز 2019 في الشطر المتعلق بالاتصال وفصل الاتصال: على وجه الخصوص، يجددون الحق في اختيار كل موظف الاتصال أو عدم الاتصال خارج أوقات عملهم المعتادة وأثناء فترات عطلتهم، بحيث يجب أن تقتصر اتصالاتهم على الاستخدام ضمن الحيزات الزمنية المعمول بها لممارسة مهمتهم المهنية. وخلال هذه الفترات نفسها، ليسوا ملزمين بالرد على رسائل البريد الإلكتروني والمكالمات الهاتفية التي يتلقونها، مهما كانت، وبدورهم، يحرصون على إرسال رسائل البريد الإلكتروني وإجراء المكالمات بشكل يقتصر فقط على الحالات المستعجلة الاستثنائية، لا سيما الحالات التي يكون لديها تأثير على سلامة الأجراء و/أو الزبناء.

7.1 فهم ودمج العمل عن بُعد

تضمن مجموعة Renault أن يتمكن كل موظف من أداء عمله عن بُعد في ظل أفضل الظروف الممكنة، ولا سيما من خلال مساعدته على التكيف مع التغييرات التنظيمية والفردية والجماعية الناتجة عن طريقة العمل الجديدة هذه:

- توفير دليل أو أكثر للممارسات الجيدة (على سبيل المثال، تكييف الفضاء المادي الخاص، واعتماد موقف صحيح، وتنظيم ساعات العمل، وأوقات الراحة، والنشاط البدني، والحفاظ على نظام غذائي صحي، إلخ) مع الخدمات الطبية وخدمات الصحة والسلامة والبيئة،

- بالنسبة للمديرين، تنظيم تكوين محدد: على سبيل المثال، الإدارة بثقة، وتحديد الأولويات، والتفويض، والتمكين، وإعطاء الاستقلالية، ومراقبة الأهداف عن بُعد، وتحديد المواقف العصبية وعواقبها، إلخ. ويمكن أيضاً تنظيم أورش عمل تعاونية بين المديرين لمناقشة ممارساتهم الإدارية،

- بالنسبة للموظفين، تنظيم تكوين مستهدف: على سبيل المثال، تكييف إدارة وقتهم، وضمان التوازن بين الحياة المهنية والخاصة، وتنظيم مركز عملهم، وإتقان الأدوات المناسبة، والحفاظ على لياقتهم البدنية، إلخ.

- بالنسبة للموظفين الذين لا يعملون عن بُعد ولكن يجب عليهم الاستمرار في العمل مع أشخاص يعملون عن بُعد، يتم تسهيل الوصول إلى التكوين على استخدام الأدوات الرقمية والتعاونية.

ويمكن تحديد مراحل تجريبية، مع مشاركة مراحل التقييم الوسيطة بين ممثلي الإدارة والنقابات التمثيلية و/أو ممثلي الموظفين.

يمكن أن تستند هذه التقارير المؤقتة بالخصوص إلى دراسات استقصائية مخصصة للموظفين لتحديد احتياجاتهم والصعوبات التي تواجههم بشكل أفضل.

إضافة إلى ذلك، تضمن مجموعة Renault إمكانية وصول جميع الموظفين إلى أدوات المساعدة للإتقان الجيد للعمل عن بُعد بسهولة وأن يكونوا على دراية بالأشخاص ذوي الخبرة و/أو الإدارات التي يمكنهم الاتصال بها في حالة وجود صعوبة، سواء كانت تقنية أو غير ذلك.

8.1 تسهيل العمل مع المزودين والمقاولين من الباطن

سيقوم قسم المشتريات في مجموعة Renault بإبلاغ مزودي المجموعة والمقاولين من الباطن، من خلال الموقع الإلكتروني المخصص لهم، بمحتوى هذا الملحق.

ستناقش الفرق التي هي على اتصال مباشر بالمزودين والمقاولين من الباطن أساليب عملهم الجديدة وأفضل الطرق لمواءمة هذه الأساليب الجديدة مع الطلبات والخدمات الحالية.

2. المشاركة في بناء إطار العمل عن بُعد للفرق

تتمثل إحدى التحديات الرئيسية عندما تعمل الفرق عن بُعد في القدرة على الحفاظ على الترابط والتماسك بين أعضاء الفريق، من ناحية، والتعاون المطلوب مع الفرق الأخرى، من ناحية ثانية.

وأكثر من أي وقت مضى، يعد تحديد إطار وطبيعة العلاقات بين الجهات الفاعلة في الشركة عامل نجاح للإدارة بثقة والتوفيق بين الأداء والعمل عن بُعد والتطوير المهني وجودة الحياة في العمل.

وفي هذا السياق، أصبح دور المديرين أكثر أهمية من أي وقت مضى: بالخصوص، يتأكدون من أنهم يناقشون ويحددون مع أعضاء فرقهم تكييف العمل ضمن الفريق، وبشكل أكثر تحديداً:

- توزيع المهام الفردية والجماعية، وتحديد المسؤوليات ومستويات الحكم الذاتي المرتبطة بها،
- تنظيم أوقات العمل الفردية والجماعية.
- من أجل تجنب آثار العزلة، سيتم تقديم إمكانية العمل في أزواج أو في فريق، كلما كان ذلك ممكناً و/أو ضرورياً، للموظفين.
- تنظيم اجتماعات الفريق على أساس منتظم، ووضعها في تقويم العمل، حضورياً و/أو عن بُعد.
- عقد اجتماعات فردية منتظمة مع كل عضو من أعضاء الفريق، حضورياً و/أو عن بُعد، ولا سيما لتقييم تحقيق الأهداف والصعوبات التي تمت مواجهتها والتعديلات اللازمة لتنظيم العمل،
- طرق مشاركة المعلومات ضمن الفريق،
- إجراءات التكوين الضرورية و/أو المتابعة الشخصية لإتقان التعاون أو أدوات الاتصال عن بُعد بشكل أفضل،
- الحفاظ على الروابط الاجتماعية، لا سيما من خلال ضمان وجود لحظات لقاء، حضورياً و/أو عن بُعد.

3. تنظيم طرق العمل الجديدة

تلاحظ الأطراف الموقعة أن تعميم العمل عن بُعد ضمن مجموعة Renault سيكون له عواقب وخيمة على تنظيم الحياة العملية لموظفيها.

وحرصاً منها على تسهيل إدارة الوقت بشكل أفضل، سواء أكان مهنيًا أم شخصيًا، وللحفاظ على بيئة عمل منظمة، وهي مصدر توازن بين الحياة المهنية والخاصة لموظفيها، فقد اتفقت على ما يلي:

- حد أدنى من الالتزام بالعمل عن بُعد، مقدّر في يومين في الأسبوع، وهو الحد الأدنى لتخطيط تنظيم الفرق بشكل أفضل وتعزيز تقليص النفقات الثالثة؛

- حد أدنى من معدل العودة إلى العمل حضورياً، يقدر بحوالي 20% من وقت العمل الشهري، وهو الحد الأدنى للحفاظ على الروابط مع أعضاء الفريق الآخرين ومع الشركة.

4. ضمان المساواة المهنية

نظراً لأن العمل عن بُعد معمم وأصبح معيار عمل جديد، فقد رغبت الأطراف الموقعة في تحديد الظروف التي يجب أن تكون طريقة العمل الجديدة هذه بموجبها أيضاً خياراً تنظيمياً شاملاً.

1.4 قابلية الانعكاس

نظراً لعدم استفادة جميع الموظفين من الظروف المثالية لأداء عملهم عن بُعد، فإن اعتماد العمل عن بُعد يتم على أساس تطوعي.

يمكن للموظفين الذين يواجهون صعوبات في العمل عن بُعد مضي: بالخصوص مرحلة التجريب العودة إلى العمل في الموقع. اعتماداً على جدول عمل الفريق، قد يوافق المديرون وأعضاء الفريق أيضاً على تغيير أوقات العمل الحضورية وعن بُعد لفترة معينة.

محلّيًا، سيوافق ممثلو الإدارة والنقابات التمثيلية و/أو ممثلوا الأجراء، إذا لزم الأمر، على الحد الأدنى لمدة الالتزام بالعمل عن بُعد، وكذلك على فترات الإشعار قبل التمكن من الدخول و/أو الخروج من نظام العمل عن بُعد.

ومع ذلك، في ظروف استثنائية، لا يمكن إجبار الموظفين الذين يعملون عن بُعد على العودة إلى مواقعهم الأصلية للقيام بأنشطتهم المعتادة.

2.4 موظفو القطاعات الصناعية

الموظفون في القطاعات الصناعية الذين يمكنهم الاستفادة من العمل عن بُعد يقومون بذلك في نفس الظروف مثل الموظفين الآخرين في الفروع التي ينتدبون إليها.

نظراً لتسريع التحول الرقمي في القطاعات الصناعية، يتم تحديث قائمة الوظائف الصناعية التي يمكن تنفيذها بالكامل و/أو جزئياً عن بُعد على أساس سنوي وإبلاغ موظفي المواقع المعنية بها.

يمكن للموظفين في القطاعات الصناعية، الذين لا يستطيعون العمل عن بُعد، الاستفادة من تعديل جداولهم كما يسمح به اتفاق يوليو 2019، ولا سيما من خلال تعيينهم في نفس الفريق، مع مراعاة التماسهم لذلك لأسباب شخصية (دعم الأسرة، أو مساعدة الأشخاص، إلخ).

وتُفضل أورايش Kaizen لتحسين ظروف العمل في الموقع، وإعادة التفكير في تنظيم الفريق وتقليل صعوبة بعض الوظائف.

3.4 عناية خاصة للقادمين الجدد

تعد كيفية دعم الوافدين الجدد في الفريق أمراً ضرورياً أكثر من أي وقت مضى عندما يعمل جميع أعضاء نفس الفريق عن بُعد في غالب الأحوال.

وسيضمن المديرون وقتاً لتقديم عضو الفريق الجديد إلى زملائهم لإنشاء اتصال أول حضورياً و/أو عن بُعد، وسيضمنون توفير وقتاً للمناقشة حضورياً قدر الإمكان، مع كل عضو في الفريق للتعرف على بعضهم البعض والسماح للقادمين الجدد بالشعور بأنهم جزء من الفريق في أسرع وقت ممكن.

4.4 وسائل متطابقة للجميع

تسعى مجموعة Renault جاهدة لتزويد الموظفين بمعاملة متساوية من حيث توفير الموارد التقنية، لا سيما خلال الفعاليات الخاصة التي تجعل العمل عن بُعد إلزامياً.

ويتم إيلاء اهتمام خاص للحفاظ على بيئة العمل في مراكز العمل، والعمل حضورياً والعمل عن بُعد الذي يجب تنفيذه في ظل ظروف عملانية مناسبة، وبالخصوص، فيما يتعلق بالموظفين ذوي الإعاقة.

5.4 التنمية المهنية

سواءً كانوا يعملون عن بُعد و/أو حضورياً، يستفيد موظفو مجموعة Renault من نفس الحقوق الفردية، لا سيما فيما يتعلق بالتكوين، وتنمية المهارات، والوظيفة المهنية، والمقابلات المنتظمة مع مديريهم وتطوير الأجور.

6.4 الوصول إلى المعلومات الاجتماعية

تسهر مجموعة Renault على أن يكون بإمكان كل موظف يعمل عن بُعد الاستمرار في الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالمزايا الاجتماعية والأنشطة الثقافية والرياضية التي يمكنه الوصول إليها عادةً.

7.4 الوصول إلى المعلومات ذات الطبيعة النقابية

محلّيًا، سيوافق ممثلو الإدارة والنقابات التمثيلية و/أو ممثلوا الأجراء على الطرائق التي بموجبها يمكن للنقابات المذكورة و/أو ممثلي الموظفين مواصلة التفاعل مع الموظفين وفقاً لقواعد حماية البيانات الشخصية والتشريعات المحلية في سياق العمل عن بُعد المعمم.

وستحدد بروتوكولات التفاهم لتنظيم اقتراعات مهنية طرائق الحملات الانتخابية عن بُعد لجميع المنظمات المرشحة.

8.4 احترام الحياة الخاصة

تسهر مجموعة Renault على احترام الحقوق المتعلقة بحماية خصوصية موظفيها، وبشكل أكثر تحديداً، حقوق الصور الخاصة بهم وكذلك حقوق الوصول والتصحيح والاعتراض في حالة التسجيل المحتمل.

وبالتالي تعترف مجموعة Renault بحق موظفيها في عدم استخدام كاميرا الحاسوب (كاميرا الويب) بشكل منهجي عند المشاركة في اجتماعات عن بُعد وإبلاغهم مسبقاً بالغرض من أي تسجيلات يتم إجراؤها أثناء هذه الاجتماعات.

وهذا تحدٍ جماعي ومسؤولية جماعية لضمان الاحترام المناسب لهذه المبادئ واحترام السر المهني.

9.4 احترام الأشخاص

تماشياً مع الاتفاقيات الإطارية العالمية لسنتي 2013 و 2019 والميثاق الأخلاقي للمجموعة، تواصل مجموعة Renault وضع حماية الحقوق الاجتماعية الأساسية للأفراد في مقدمة قيمها.

وبشكل أكثر تحديداً، تتنصل الأطراف الموقعة من أي شكل من أشكال العنف في العمل أو المضايقة أو التمييز ضد موظفيها (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190).

وهكذا يمكن لأي موظف يلاحظ تصرفات وسلوكات غير لائقة فيما يتعلق بحالات العمل عن بُعد، ولا سيما العنف أو التحرش أو التمييز في العمل، اللجوء إلى نظام التنبيه المهني بسرية وحماية تامة على النحو المنصوص عليه بالفعل في إطار اتفاق الإطار لسنة 2019.

5. جعل الحوار الاجتماعي المحلي رافعة أساسية

1.5 التعلم من الاستخدام العام للعمل عن بُعد

من الضروري أن يتعلم ممثلو الإدارة والنقابات التمثيلية و/أو ممثلوا الأجراء محلّيًا من الاستخدام المكثف للعمل عن بُعد أثناء الأزمة الصحية المرتبطة بجائحة كوفيد-19 من خلال فحص:

- تنظيم العمل بأبعاده الزمكانية،
- تطور ممارسة بعض المهن،

- طريقة العمل ضمن الفرق،
- ردود الفعل من المديرين والموظفين،
- التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية،
- تطور ظروف العمل.

2.5 إبرام اتفاقات محلية

هذه التبادلات الأولية هي التي ستسمح بالتفاوض محليًا بشأن اتفاقات محددة، وتنظيم العمل عن بُعد المعمم، وتزويد الموظفين المعنيين بالظروف المتوقعة للجمع بين الأداء ونوعية الحياة في العمل.

ويمكن إجراء استطلاعات بين جميع الموظفين المعنيين من أجل الحصول على آرائهم في خبراتهم في العمل عن بُعد، وجمع توقعاتهم وتحديد أي قيود تتعلق بتنظيم العمل هذا. ويمكن إجراء هذه الاستطلاعات إما قبل بدء المفاوضات أو في نهاية مرحلة التجريب أو أثناء التنفيذ.

ويمكن للبلدان التي ليس لديها تمثيل للموظفين، سواء كانت نقابية أو غيرها، الاتفاق على الموثيق و/أو القواعد التي تحكم شروط العمل عن بُعد.

3.5 تتبع تنفيذ الملحق محليًا

تجمع لجان المراقبة المحلية لتنفيذ اتفاق الإطار العالمي لسنة 2019 و/أو الاتفاقات المحلية بين ممثلي الإدارة والخبراء المحليين، لا سيما في مجال الصحة، والموقعين على الاتفاقيات المحلية والأعضاء المحليين في لجنة المجموعة العالمية. فهي تجعل من الممكن تتبع التقدم المحرز في الالتزام بالعمل عن بُعد، والصعوبات المسجلة ومختلف الإجراءات المتخذة و/أو التي يتعين اتخاذها للحفاظ على ديناميكية التقدم.

4.5 تتبع تنفيذ الملحق دوليًا

تتم مناقشة تقرير سنوي مع الأطراف الموقعة على هذا الملحق. وبشكل أكثر تحديدًا، تم خلال الجلسة العامة السنوية للجنة المجموعة العالمية التخطيط لمناقشات لهذا الغرض.

6. أنماط تفعيل ومتابعة الملحق

هذا الملحق هو امتداد للاتفاق الذي تم التوصل إليه بتاريخ 9 يوليو 2019.

وستتم ترجمته إلى اللغات المختلفة للدول التي تعمل فيها المجموعة وتبليغه للموظفين من خلال قنوات المعلومات المعتادة، سواء على الصعيد العالمي أو المحلي.

ويخضع لنفس الأحكام النهائية لاتفاق الإطار العالمي بتاريخ 9 يوليو 2019.

حرر في بولون-بيونكور، بتاريخ 202X XXXX

عن مجموعة Renault،
السيد Luca de Meo، المدير العام لمجموعة Renault

عن IndustriALL Global Union (الاتحاد الدولي للصناعات)،
السيد Valter SANCHES، الأمين العام

عن الاتحادات النقابية الفرنسية

عن اتحاد القوى العاملة في مجال صناعة المعادن، السيدة RIH

عن اتحاد صناعة المعادن CFE-CGC (الاتحاد الفرنسي للإدارة - الاتحاد العام للكوادر)، السيد GAGLIO

عن الاتحاد العام للمناجم وصناعة المعادن - CFDT (الاتحاد الديمقراطي الفرنسي للعمل)، السيد TISSEYRE
عن اتحاد العمال في صناعة المعادن - CGT (الاتحاد العام للعمل)، السيد TOUBOUL

عن الاتحادات النقابية الأخرى أو النقابات الممثلة داخل لجنة المجموعة

عن نقابة اللجان العمالية ((Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CCOO)، السيد GARCIA-
DELGADO

عن المركز الوطني للعاملين - CNE، السيد XXX

عن اتحاد AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB, Mme KUEMPEL

عن الاتحاد النقابي IndustriALL BNS، السيد XXX

عن Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost، السيد PERSE

عن اتحاد الصناعة، والبناء والصناعة الغذائية في الاتحاد العام للعمال ((UGT FICA، السيد VASQUEZ-GARCIA

عن لجنة مجموعة Renault،
السيد Eric VIDAL، أمين لجنة المجموعة العالمية