

SKUPNO USTVARJANJE SVETA DELA

V OKVIRU SKUPINE RENAULT

Dodatek k okvirnemu sporazumu na svetovni ravni o razvoju življenja na delovnem mestu

z dne 9. julija 2019,

ki določa pogoje za delo na daljavo zaposlenih v Skupini Renault

Dne 9. julija 2019 so Skupina Renault, IndustriALL Global Union, francoske sindikalne zveze in druge sindikalne zveze ali sindikati, zastopani v okviru Sveta Skupine Renault, podpisali nov okvirni sporazum na svetovni ravni "*Skupno ustvarjanje sveta dela v okviru Skupine Renault*".

Ta sporazum, katerega zainteresirana stran je Svet Skupine Renault, upošteva razvojne spremembe, ki so se že začele v okviru Skupine, preko petih tem:

- Dialog o razvoju sveta dela,
- Sistem sodelovalnega vodenja,
- Trajna zavezanost vključevanju,
- Ravnesje med poklicnim in zasebnim življenjem,
- Prilagoditev delovnega okolja.

Šest mesecev po podpisu tega sporazuma, od začetka leta 2020, je kriza Covid-19 vplivala na svet dela na splošno, pa tudi na Skupino Renault. Prvi posledici sta bili splošna zaprtost in potreba po zelo hitrem prilagajanju delovnih pogojev vseh zaposlenih. Prilagajanje je bilo močno pogojeno s poslovnimi omejitvami pa tudi z lokalno zakonodajo, tako glede splošne uporabe dela na daljavo v funkcijah, ki to omogočajo, kot glede ukrepov delne brezposelnosti v funkcijah, ki ne morejo nadaljevati svojih dejavnosti niti na lokaciji, niti na daljavo.

Soočene s trajanjem te zdravstvene krize in izrazitim in deljenim zanimanjem Skupine Renault in njenih zaposlenih za delo na daljavo so podpisnice sporazuma z dne 9. julija 2019 s tem dodatkom želele okrepiti že navedena načela in vrednote iz sporazuma z dne 9. julija 2019 in določiti pogoje, pod katerimi se lahko v Skupini Renault uporablja delo na daljavo:

1. Združitev pogojev za zagotavljanje uspeha,
2. Sodelovanje ekip pri delu na daljavo,
3. Organizacija novih načinov dela,
4. Zagotavljanje pravičnega poslovanja,
5. Lokalni socialni dialog naj postane temeljni vzvod.

1. ZDRUŽITEV POGOJEV ZA ZAGOTAVLJANJE USPEHA

Svet dela se trenutno sooča z novim izzivom: uspešen prehod s polnega delovnega časa v novo obdobje, ki združuje tako delo na lokaciji kot delo na daljavo.

V zvezi s tem je bistvenega pomena, da se predstavniki vodstva in reprezentativni sindikati in / ali predstavniki zaposlenih lokalno dogovorijo o pogojih za izvedbo tega prehoda.

1.1. DELO NA DALJAVO OMOGOČITI ČIM VEČJEMU ŠTEVILU LJUDI

Vse dejavnosti zaposlenih v Skupini Renault, ki temeljijo na uporabi informacijskih in komunikacijskih tehnologij, se lahko izvajajo na daljavo, ne glede na poklic.

Če bi se pokazalo, da nekaterih dejavnosti ni mogoče izvajati na daljavo, bodo opredeljene na podlagi objektivnih meril.

Seznam dejavnosti, ki jih ni mogoče izvajati na daljavo, se bo po potrebi vsakoletno posodabljal in bodo o njih obveščeni zaposleni v zadevnih obratih.

V skladu z lokalno zakonodajo bodo določeni lokalni pogoji zaposlovanja.

1.2. PROSTOVOLJNA PRIJAVA ZA DELO NA DALJAVO

Vodje se morajo z vsakim članom ekipe pogovoriti o njegovi želji, da se pridruži ali ne delu na daljavo, saj je pridružitev mogoča samo prostovoljno.

1.3. IZBIRA KRAJA ZA IZVAJANJE DELA NA DALJAVO

Delo na daljavo se lahko opravlja bodisi iz stalnega bivališča zaposlenega bodisi iz katerega koli drugega kraja po želji zaposlenega, vključno s prostori za sodelovanje zunaj podjetja, ob upoštevanju pravil o zaupnosti in poslovne skrivnosti, po možnosti v državi matičnega podjetja.

Zaposleni, ki želijo delati na daljavo iz druge države, lahko to storijo po pogovoru s svojim nadrejenim, v skladu s predhodno določenimi pogoji in trajanjem. V primeru, da bi šlo za daljše obdobje od enega meseca, bo treba obvestiti službe za človeške vire zaradi preverjanja izvedljivosti takšne ureditve, še posebej glede sistemov davkov in socialne zaščite.

Stanje čezmejnih delavcev ostaja nespremenjeno: tudi oni bodo lahko delali na daljavo, ne da bi morali spreminjati že dogovorjene pogoje za zaposlitev.

Zaposleni se predhodno prepričajo, da imajo najboljše pogoje za zagotovitev dela na daljavo, zlasti pa dobro kakovost sprejemanja omrežja v kraju oz. krajih, ki je bil (so bili) izbran(-i) za delo. Zaposleni ne morejo biti odgovorni za morebitne prekinitve omrežja.

1.4. RAZPOLAGANJE Z USTREZNIMI SREDSTVI

Skupina Renault zagotavlja, da imajo vsi zaposleni, ki se pridružijo delu na daljavo, na voljo opremo, ki jim omogoča, da opravljajo svoje naloge, kot da bi delali na lokaciji.

Glede na lokalne omejitve in zakonodajo se člani vodstva in predstavniki zaposlenih dogovorijo za izplačilo pavšalnega dodatka, ki zaposlenim omogoča, da se opremijo in / ali dopolnijo svojo opremo in / ali pokrijejo dodatne stroške.

Posebna pozornost je namenjena tudi zagotavljanju, da lahko zaposleni svoje naloge opravljajo brez tehničnega stresa (komunikacija na daljavo, dostop do spletnih dokumentov in poslovnih aplikacij itd.).

Zaposleni so redno obveščeni o načinih usposabljanja, ki jim omogoča boljše obvladovanje različnih razpoložljivih orodij.

1.5. MOŽNOST PRILAGAJANJA DELOVNEGA ČASA

Zaposleni, ki delajo na daljavo lahko, kot je že predvideno v okvirnem sporazumu na svetovni ravni iz leta 2019, v dogovoru s svojim vodjo in brez škode za življenje ekipe, prilagodijo svoj delovni čas v posebnih okoliščinah (deljenje delovnega prostora z drugimi družinskimi člani, podpora otrokom in / ali starejšim in / ali krhkim družinskim članom).

Člani ekipe se medsebojno obvestijo o prilagoditvah delovnega časa, da se lahko upošteva razpoložljivost vsake osebe.

1.6. USKLADITEV POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Ko zaposleni delajo na daljavo, še posebej od doma, lahko meja med poklicnim in zasebnim življenjem postane zelo tanka.

Mehanizmi dela na daljavo, ki so na voljo zaposlenim, omogočajo, da se spoštuje zakonsko določen delovni čas, ter vsakemu zaposlenemu zagotavljajo razumne delovne obremenitve.

Vodje, člani ekip in na splošno vsi zaposleni so skupaj odgovorni za upoštevanje in zagotavljanje upoštevanja delovnega časa in časa počitka.

Vodje in zaposleni imajo možnost, da se dodatno usposablajo za odkrivanje kakršnih koli opozorilnih znakov pretirane povezanosti.

Zaposleni so vabljeni, da svoje pomisleke delijo z vodji v primeru, da se počutijo osamljene, preobremenjene in / ali ogrožene za svoje zdravje in / ali psihološko ravnovesje. V skladu z lokalno zakonodajo zaposleni svojim vodjem sporočijo delovne ure, realizirane izven običajnega trajanja svojega delovnega časa.

Zdravstvene službe bodo še naprej, skupaj z vodji, zagotavljale zdravje in varnost zaposlenih, zlasti z informacijskimi kampanjami in preventivo pred poklicnimi tveganji ter s posebnim obravnavanjem vsakodnevnih delovnih praks na daljavo med razgovori z zdravstvenimi službami.

Skupina Renault in podpisnice potrjujejo svojo zavezo z dne 9. julija 2019 glede povezave in ne-povezave: svojim zaposlenim daje namreč pravico, da se odločijo, če se bodo izven običajnega delovnega časa in med dopustom povezali ali ne, njihove povezave pa morajo biti omejene na uporabo v časovnem obdobju, v katerem se sicer izvajajo njihove strokovne naloge. V teh obdobjih zaposlenim ni treba odgovarjati na kakršnokoli e-pošto ali telefonske klice, ki jih prejmejo, poskrbeti pa morajo, da lastno e-pošto in klice omejijo na izjemne nujne situacije, in sicer na takšne situacije, ki lahko vplivajo na varnost zaposlenih in/ali strank.

1.7. PRILAGAJANJE DELA NA DALJAVO

Skupina Renault zagotavlja, da lahko vsak zaposleni svoje delo opravlja na daljavo v najboljših možnih pogojih s tem, da se mu nudi pomoč pri prilagajanju na organizacijske spremembe, tako individualne kot kolektivne, ki jih povzroča novi način dela:

- Zagotavljanje enega ali več vodnikov dobrih praks (na primer prilagajanje fizičnega prostora, zavzemanje pravilne drže, organiziranje delovnega časa, odmorov, telesne aktivnosti, vzdrževanje zdrave prehrane itd.) v povezavi z zdravstvenimi storitvami in pomočjo na domu,
- Za vodje se organizira posebno usposabljanje: na primer upravljanje z zaupanjem, določanje prednostnih nalog, prenašanje pooblastil, opolnomočenje, daljinsko spremljanje ciljev, prepoznavanje stresnih situacij in njihovih posledic itd. Organizirajo se lahko tudi skupne delavnice za vodje, na katerih razpravljajo o svojih vodstvenih praksah,
- Za zaposlene se organizira ciljno usposabljanje: na primer prilagoditev upravljanja s časom, zagotavljanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, organizacija delovnega mesta, obvladovanje ustreznih orodij, vzdrževanje kondicije itd.
- Za zaposlene, ki ne delajo na daljavo, vendar morajo še naprej delati z ljudmi, ki delajo na daljavo, je olajšan dostop do izobraževanja o uporabi digitalnih orodij in orodij za sodelovanje.

Lahko se določijo eksperimentalne faze, pri čemer si faze vmesnih poročil delijo predstavniki uprave in reprezentativni sindikati in / ali predstavniki zaposlenih.

Vmesna poročila lahko temeljijo predvsem na priložnostnih raziskavah zaposlenih, da se bolje prepoznajo njihove potrebe in težave.

Poleg tega Skupina Renault zagotavlja vsem zaposlenim dostop do orodij za dobro obvladovanje dela na daljavo in da so seznanjeni s strokovnjaki in / ali oddelki, na katere se lahko obrnejo v primeru tehničnih ali drugih težav.

1.8. IZBOLJŠANJE SODELOVANJA Z DOBAVITELJI IN PODIZVAJALCI

Nabavna direkcija Skupine Renault bo prek namenskega spletnega mesta obvestila dobavitelje in podizvajalce Skupine o vsebini tega dodatka.

Ekipe, ki so v neposrednem stiku z dobavitelji in podizvajalci, bodo razpravljale o novih delovnih metodah in najboljših načinih za uskladitev novih metod s trenutnimi naročili in storitvami.

2. SODELOVANJE EKIP PRI DELU NA DALJAVO

Eden od največjih izzivov pri delu ekip na daljavo je na eni strani sposobnost vzdrževanja povezave, na drugi strani pa povezanosti med člani ekipe ter zahtevanega sodelovanja z drugimi ekipami.

Določitev okvira in narave odnosov med akterji podjetja je bolj kot kdaj koli prej dejavnik uspeha za ohranjanje zaupnosti, usklajevanje uspešnosti, dela na daljavo, poklicnega razvoja in kakovosti življenja na delovnem mestu.

V tem kontekstu je vloga vodij še pomembnejša kot kdaj koli prej: vodje zlasti poskrbijo za to, da s člani svojih ekip razpravljajo in opredelijo prilagajanje dela v ekipi in še posebej za:

- Razporeditev posameznih in kolektivnih nalog, z navedbo s tem povezanih odgovornosti in ravni avtonomije,
- Organizacijo delovnega časa, individualnega in kolektivnega.
Da bi se izognili učinkom izolacije, bo zaposlenim ponujena možnost dela v paru ali v ekipi, kadar koli je to mogoče in / ali ocenjeno kot potrebno.
- Redno organizacijo sestankov ekipe, umeščenih v koledar dela na lokaciji in / ali na daljavo.
- Izvedbo rednih individualnih sestankov z vsakim članom ekipe, na lokaciji in / ali na daljavo, zlasti za pregled doseganja ciljev, nastalih težav in potrebnih prilagoditev organizacije dela,
- Načine izmenjave informacij znotraj ekipe,
- Usposabljanje in / ali prilagoditev nadaljnjih ukrepov za boljše obvladovanje orodij za sodelovanje ali komunikacijo na daljavo,
- Ohranjanje socialnih vezi, še posebej trenutkov srečevanja pri delu, tako na lokaciji kot na daljavo.

3. ORGANIZACIJA NOVIH NAČINOV DELA

Podpisnice se zavedajo, da bo splošna uporaba dela na daljavo v okviru Skupine Renault pomembno vplivala na organizacijo življenja zaposlenih na delovnem mestu.

V želji, da bi omogočile boljše upravljanje s časom, bodisi poklicnim ali osebnim, in ohranile strukturirano delovno okolje, vir ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih, se dogovorijo o naslednjem:

- Najnižja stopnje udeležbe pri delu na daljavo, ocenjena na dva dni na teden, bi predstavljala prag za boljše načrtovanje organizacije ekip in omogočala zmanjšanje terciarnih stroškov;

- Najnižja stopnja vrnitve na delo na lokaciji, ocenjena na približno 20 % mesečnega delovnega časa, bi predstavljala prag za ohranjanje povezave z drugimi člani ekipe in s podjetjem.

4. ZAGOTAVLJANJE PRAVIČNEGA POSLOVANJA

Ker je delo na daljavo splošno uveljavljeno in postaja nov delovni standard, so podpisnice želele določiti, pod katerimi pogoji mora postati ta novi način dela tudi vključujoča organizacijska izbira.

4.1. OBRNLJIVOST

Ker vsi zaposleni nimajo možnosti, da zagotovijo idealne pogoje za delo na daljavo, se zanj odločijo prostovoljno.

Zaposleni, ki po poskusni fazi naletijo na težave pri delu na daljavo, se lahko vrnejo na delo na lokaciji.

Glede na urnik dela ekipe se lahko vodje in člani ekipe dogovorijo, da bodo za določeno obdobje spremenili čas dela na lokaciji in na daljavo.

Predstavniki vodstva in reprezentativni sindikati in / ali predstavniki zaposlenih se, po potrebi, lokalno dogovorijo tako o najmanjšem trajanju dela na daljavo in poskusni fazi, kot o odpovednem roku pred spreminjanjem in / ali opuščanjem sistema dela na daljavo.

Vendar pa v izjemnih razmerah zaposlenih ni mogoče prisiliti, da se vrnejo na svojo matično lokacijo in tam opravljajo svoje običajne dejavnosti.

4.2. ZAPOSLENI V INDUSTRIJSKIH SEKTORJIH

Zaposleni v sektorjih industrijskega tipa, ki lahko izkoristijo možnost dela na daljavo, to počnejo pod enakimi pogoji kot drugi zaposleni v matičnem podjetju.

Glede na pospešeno digitalno preobrazbo v industrijskih sektorjih se seznam industrijskih del, ki jih je mogoče v celoti in / ali delno opravljati na daljavo, posodobi vsakoletno in nanj opozori zaposlene na zadevnih lokacijah.

Zaposleni v sektorjih industrijskega tipa, ki ne morejo delati na daljavo, lahko, kot to dovoljuje sporazum iz julija 2019, prilagodijo svoj delovni čas z dodelitvijo eni in isti ekipi pod pogojem, da to zahtevajo iz osebnih razlogov (družinska podpora, osebna asistenca itd.).

Prednost imajo projekti Kaizen za izboljšanje delovnih pogojev na lokaciji. Potreben je razmislek o organizaciji ekipe in zmanjšanju napornosti nekaterih delovnih mest.

4.3. POSVEČANJE POSEBNE POZORNOSTI NOVIM ZAPOSLENIM

Način spremljanja novincev v ekipi je bolj kot kdajkoli bistvenega pomena, kadar vsi člani ekipe večinoma delajo na daljavo.

Vodje si bodo pri gradnji integracijskega procesa vzeli čas za predstavitev novega člana ekipe svojim kolegom in omogočili vzpostavitev prvega stika tako na lokaciji kot na daljavo, ter zagotovili, da bo trenutek pogovora, kolikor je le mogoče, potekal na lokaciji z vsakim članom ekipe z namenom, da se spoznajo med seboj in da se novincu omogoči, da se čim prej počuti kot član ekipe.

4.4. ENAKA SREDSTVA ZA VSE

Skupina Renault si prizadeva zaposlenim zagotoviti enako obravnavo v smislu zagotavljanja tehničnih virov, zlasti med posebnimi dogodki, zaradi katerih bi delo na daljavo postalo obvezno.

Posebno pozornost je treba nameniti ergonomičnosti delovnih mest in omogočiti, da se delo na lokaciji in na daljavo izvaja v primernih ergonomskih pogojih, še posebej v primeru invalidnosti zaposlenih.

4.5. STROKOVNI RAZVOJ

Ne glede na to, ali delajo na daljavo ali na lokaciji, imajo zaposleni v Skupini Renault enake individualne pravice, zlasti, kar zadeva usposabljanje, razvoj veščin, poklicno pot, redne sestanke z vodji in razvoj plač.

4.6. DOSTOP DO INFORMACIJ SOCIALNEGA ZNAČAJA

Skupina Renault zagotavlja, da lahko vsak zaposleni, ki dela na daljavo, še naprej dostopa do informacij o socialnih prejemkih, kulturnih in športnih dejavnostih, do katerih ima običajno dostop.

4.7. DOSTOP DO INFORMACIJ SINDIKALNE NARAVE

Predstavniki vodstva, reprezentativni sindikati in/ali predstavniki zaposlenih se lahko lokalno dogovorijo o načinu, kako omenjeni sindikati in /ali predstavniki zaposlenih, v okviru splošno uveljavljenega dela na daljavo, izmenjujejo informacije z zaposlenimi, v skladu s pravili o varstvu osebnih podatkov in lokalno zakonodajo.

Memorandumi o soglasju za organizacijo strokovnih volitev bodo natančno določili načine daljinskega vodenja kampanj za vse kandidatske organizacije.

4.8. SPOŠTOVANJE ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Skupina Renault skrbi za spoštovanje pravic, povezanih z zaščito zasebnosti svojih zaposlenih, še posebej njihovih pravic do slike, pa tudi njihovih pravic dostopa, popravka in ugovora v primeru morebitnega snemanja.

Skupina Renault priznava pravico svojih zaposlenih, da pri udeležbi na sestankih na daljavo ne uporabljajo vedno kamere svojega računalnika (spletne kamere) in da so vnaprej obveščeni o namenu morebitnega snemanja med temi sestanki.

Zagotavljanje upoštevanja teh načel in spoštovanja poslovne skrivnosti je skupni izziv in odgovornost.

4.9. SPOŠTOVANJE POSAMEZNIKOV

Skupina Renault, v skladu z okvirnima sporazumoma na svetovni ravni za leti 2013 in 2019 in s kodeksom o etičnem ravnanju Skupine, še naprej postavlja zaščito temeljnih socialnih pravic posameznikov v ospredje svojih vrednot.

Natančneje rečeno, podpisnice nasprotujejo kakršnekoli nasilju na delovnem mestu, nadlegovanju ali diskriminaciji zaposlenih (Konvencija ILO št. 190).

Tako lahko vsak zaposleni, ki opazi neprimerna dejanja in vedenja v zvezi z delovnimi situacijami na daljavo, zlasti nasilje, nadlegovanje ali diskriminacijo pri delu, izkoristi tako, kot je predvideno v okvirnem sporazumu iz leta 2019, sistem profesionalnega opozarjanja v popolni zaupnosti in zaščiti.

5. LOKALNI SOCIALNI DIALOG NAJ POSTANE TEMELJNI VZVOD

5.1. SPOZNAJTE PREDNOSTI SPLOŠNE UPORABE DELA NA DALJAVO

Bistveno je, da predstavniki vodstva in predstavniških sindikatov in / ali predstavniki zaposlenih lokalno spoznajo prednosti množične uporabe dela na daljavo med zdravstveno krizo, povezano z epidemijo Covid-19, tako da natančneje preučijo:

- Organizacijo dela v prostorskih in časovnih razsežnostih,
- Razvojne prakse nekaterih poklicev,
- Način delovanja v okviru ekip,
- Povratne informacije vodij in zaposlenih,
- Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem,
- Razvoj delovnih pogojev.

5.2. SKLEPANJE LOKALNIH SPORAZUMOV

Predhodne izmenjave bodo omogočile lokalno pogajanje o posebnih sporazumih, ki bodo urejali splošno uporabo dela na daljavo in zadevnim zaposlenim ponudili pričakovane pogoje za združitev uspešnosti in kakovosti življenja na delovnem mestu.

Ankete je mogoče opraviti med vsemi zaposlenimi, da se pridobijo mnenja o izkušnjah pri delu na daljavo, zberejo njihova pričakovanja in ugotovijo morebitne omejitve, povezane s to delovno organizacijo. Te ankete je mogoče izvesti pred začetkom pogajanj, na koncu poskusne faze ali med izvajanjem.

Države, ki nimajo predstavnitva zaposlenih, najsi bo sindikalno ali drugače, se lahko dogovorijo o listinah in / ali pravilih, ki urejajo pogoje dela na daljavo.

5.3. NADALJNJE LOKALNO IZVAJANJE DODATKA

Lokalni nadzorni odbori za izvajanje okvirnega sporazuma na svetovni ravni iz leta 2019 in / ali lokalnih sporazumov združujejo predstavnike vodstva, lokalne strokovnjake predvsem s področja zdravstva. Podpisnike lokalnih sporazumov in lokalne člane Globalnega sveta Skupine.

Omogočajo vsaj enkrat na leto spremljanje napredka udeležencev pri delu na daljavo, zabeleženih težav in različnih že sprejetih in / ali v prihodnje sprejetih ukrepov za vzdrževanje dinamike napredka.

5.4. NADALJNJE IZVAJANJE DODATKA NA SVETOVNI RAVNI

Podpisnice tega dodatka razpravljajo o letnem poročilu. Med letnim plenarnim zasedanjem Globalnega Sveta Skupine so predvidene razprave v ta namen.

6. NAČINI IZVAJANJA IN SPREMLJANJA DODATKA

Ta dodatek predstavlja podaljšanje sporazuma, doseženega 9. julija 2019.

Preveden bo v različne jezike držav, v katerih deluje Skupina, zaposleni pa bodo opozorjeni nanj po običajnih kanalih obveščanja, bodisi na globalni ali lokalni ravni.

Zanj veljajo enake končne določbe kot za okvirni sporazum na svetovni ravni z dne 9. julija 2019.

Zapisano v Boulogne-Billancourt, dne XXX 202X

Za Skupino Renault

g. Luca de Meo, generalni direktor Skupine Renault

Za IndustriALL Global Union,

G. Valter SANCHES, generalni sekretar

Za francoske sindikalne organizacije

Za Federacijo FO Metalurgija, ga. RIH

Za Federacijo metalurgije CFE-CGC, g. GAGLIO

Za Generalno Federacijo rudnikov in metalurgije - CFDT, g. TISSEYRE

Za Federacijo delavcev v metalurgiji - CGT, g. TOUBOUL

Za druge sindikalne federacije ali sindikate, ki so zastopani v Svetu Skupine

Za Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CC OO, g. GARCIA-DELGADO

Za Nacionalno centralo zaposlenih – CNE, XXX

Za Federacijo AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB, ga. KUEMPEL

Za sindikalno federacijo IndustriALL BNS, g. XXX

Za Zvezo delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, g. PERSE

Za Federacijo industrije, gradnje in kmetijsko-prehrambne industrije Generalne zveze delavcev (UGT FICA), g. VAZQUEZ-GARCIA

Za Svet Skupine Renault,

g. Eric VIDAL, sekretar Globalnega Sveta Skupine