

## لنبنى معاً عالم الشغل داخل مجموعة رونو

### "الاتفاق الإطار العالمي حول تطور الحياة في الشغل"

يتميز القرن الحادي والعشرون بتسارع غير مسبوق لتطور عالم الشغل، سواء كان ذلك على المستوى الاقتصادي أو التكنولوجي أو الرقمي أو الاجتماعي أو المجتمعي. هذه التطورات الدائمة واضحة بشكل خاص في عالم السيارات، الذي سيستمر في الخضوع لتحول كامل في السنوات القادمة. من أجل التحضير لهذه التغييرات والعيش فيها بشكل أفضل، تتخذ مجموعة رونو خطوة حاسمة من خلال إبرام اتفاقية إطار عالمية جديدة "لنبنى معاً عالم الشغل داخل مجموعة رونو"، وذلك بالمشاركة مع "الاتحاد الدولي للصناعات" (IndustriALL Global Union) والفدراليات النقابية الفرنسية والفدراليات النقابية الأخرى الممثلة في لجنة المجموعة التي تعد شريكا في هذه الاتفاقية. تعتبر هذه الاتفاقية الجديدة "لنبنى معاً عالم الشغل داخل مجموعة رونو" تكملة للاتفاقية الإطار العالمية الموقعة في 2 يوليو 2013، "لنخرط معاً من أجل النمو والتنمية المستدامة"، والتي تتضمن بالفعل شرطين أساسيين لتطوير أوضاع الأجراء: "العمل من أجل الصحة والسلامة وجودة الحياة في العمل" و "تعزيز التنوع". تندرج هذه الاتفاقية في إطار ديناميكية مستدامة تتجاوز مسألة ظروف العمل وذلك من أجل تعبئة وتطوير إمكانات الأجراء في الحاضر وفي المستقبل، ولكي تكون عاملاً فعلياً في التزام الجميع. وتتناول العديد من جوانب الحياة في الشغل، خاصة تلك التي تمكن الأجراء من الجمع بين الأداء الجيد لعملهم والإحساس بالسعادة والرفاهية. تعتمد هذه الديناميكية، التي تشرك جميع أجراء المجموعة، على خمسة ركائز أساسية:

- حوار حول تطور عالم الشغل.
- نظام تدبير تعاوني.
- التزام دائم بالإدماج.
- التوازن بين أوقات الحياة.
- تكييف بيئة العمل.

يشكل هذا الاتفاق، على وجه الخصوص، موضوعاً مهيكلًا للحوار الاجتماعي بين ممثلي الإدارة والنقابات التمثيلية و / أو ممثلي الأجراء، إما على مستوى المجموعة أو على المستوى المحلي. فهو يوفر الإمكانيات ويشجع على اتخاذ المبادرات، كما يمكن، من خلال المفاوضات بشأن، إتفاقات محلية، البحث عن حلول واقعية ذات الصلة، وتحسين حياة عمل الأجراء.

ويؤكد بالتالي الطموح الاجتماعي لمجموعة رونو باعتبارها جزء لا يتجزأ من استراتيجيتها حول التنمية المستدامة و التنافسية.

## 1. حوار حول تطور عالم الشغل

ينخرط عالم السيارات في ثورة قوية، تتمحور حول التكنولوجيا الرقمية، والاتصال، والسيارة المستقلة والكهربائية. ويعتبر بناء عالم الشغل في هذه الظروف تحدياً جماعياً. تؤثر هذه التطورات التكنولوجية القوية على تصميم وتصنيع وتسويق المركبات والخدمات المرتبطة بها. قد تختفي بعض الحرف، وتظهر حرف جديدة، وتعود حرف إلى الظهور مرة أخرى. في هذا السياق، تؤكد مجموعة رونو التزامها بالمسؤولية الاجتماعية والمجتمعية طبقاً لاتفاق الإطار العالمي لسنة 2013 وعلى وجه الخصوص مسؤوليتها في تهيئة الظروف للأجراء من أجل التعرف واكتساب المهارات والكفاءات اللازمة واكتسابها لكونها ضرورية لتطوير حرفهم المرتبطة بصناعة السيارات، وكذا لقابليتهم للتشغيل.

إن هذا التدبير الديناميكي التوقعي للكفاءات والمهارات الذي يطبق في جميع بلدان المجموعة، بالإضافة إلى مجالات الحوار بين ممثلي الإدارة والنقابات التمثيلية وأو ممثلي الأجراء حول التحولات المستقبلية، ليعتبر من بين التحديات الرئيسية أمام كل فرد حتى يكون مسؤولاً فاعلاً في تطوره المهني. تؤكد مجموعة رونو أيضاً رغبتها في إشراك النقابات التمثيلية و / أو ممثلي الأجراء في إعداد هذه التغييرات. وخاصة تلك التي قد تؤثر بشكل كبير على مهن الأجراء والتي يمكن أن تكون موضوعاً لحوارات مسبقة، أو حتى لمساطر الإخبار والتشاور مع النقابات التمثيلية وأو ممثلي الأجراء المحليين.

ترغب مجموعة رونو أيضاً، إضافة إلى هذه الالتزامات، في مواكبة عملية الانتقال من خلال اقتراحها على الأجراء تطوراً لأساليب تنظيمية مدعومة بتدبير فعال ومتعاون وفرق تعليمية وهوامش موسعة للمبادرات وللاستقلالية.

## 2. نظام تدبير تعاوني

يكون كل أجير، ضمن مجموعة رونو، أمام العديد من التغييرات: عولمة المبادلات، وتحول رقمي، وظهور الشبكات الاجتماعية، والأجيال الجديدة، وتطور العلاقات المهنية. في هذا السياق، يعد تدقيق إطار وطبيعة العلاقات بين الفاعلين في المقولة عاملاً رئيسياً في التطوير المهني للأجراء.

### 2.1 المسؤولون هم الفاعلون الأوائل في جودة العلاقات المهنية

يلعب المسؤولون دوراً أساسياً في توازن ونوعية علاقات الشغل داخل الفرق والمقولة. تشمل مهمتهم قيادة الأداء الجيد، وتنشيط الفرق، وتنمية المهارات، في إطار احترام السلوك الأخلاقي.

يمنح نظام التدبير في مجموعة رونو لجميع الأجراء إطار عمل مشترك:  
فهو يعزز، على الخصوص، التعاون وتحمل المسؤولية، الاستماع والاحترام المتبادل، الصراحة واتخاذ قرارات شفافة وسريعة.

كما يجمع هذا النظام أساسيات التدبير المتمثلة في:

- المعرفة الجيدة لرؤية مجموعة رونو واستراتيجيتها، بحيث يكون أي قرار يتم اتخاذه على مستوى الفريق ذا مغزى، ويسهم، بشكل فعال، في تنفيذ هذه الاستراتيجية.
- تحديد دور كل أجير في تحقيق الأهداف، بحيث يعرف كل متعاون القيمة التي يخلقها للمقولة ومدى التنمية الذاتية التي يحققها داخلها.
- تحديد موضوعات التفويض ومستوياته وذلك من أجل تسهيل استقلالية الفرق وتحملها للمسؤولية، مع الاستمرار في التسامح مع الخطأ الذي يعتبر مصدرا من مصادر التعلم، لا سيما في مجال اتخاذ المبادرات.
- تطوير مناهج الشغل التي تشجع على الإنصات المتبادل والمشاركة واليقظة والإبداع والمساهمة والتعاون.....

يستمد هذا النظام الإداري جذوره من الثقة التي تضعها المقولة في كل أجير من أجراءها من أجل تطوير مجموعة رونو والعاملين بها، وكذلك من المثالية التي يعطيها كل واحد منهم مما يجعل المقولة أكثر مرونة، وأكثر استجابة من أجل إرضاء الزبناء وتحقيق أداء جيد ومتصاعد.

يعتمد هذا النظام على التطوير المستمر للمهارات الأساسية للمسيرين وللأجراء، إن على مستوى المعرفة العملية، أو على مستوى كيفية العمل والمعاملة، مع التركيز بشكل خاص على ديناميكية المجموعات، وتدبير المعلومات والتواصل، والبحث عن الحلول، واتخاذ القرارات.

تعتبر السلامة والصحة وبيئة العمل من المتطلبات الأساسية في جميع المهن، بحيث يشعر الأجراء بالارتياح في مناصب شغلهم وبأدائهم الجيد المستدام.

كل هذه العناصر هي موضوع مبادلات، محليًا، بين ممثلي الإدارة والنقابات التمثيلية و / أو ممثل (ممثلي) الأجراء.

## 2.2. يلعب كل أجير دورا في نجاح المقابلة، وفي نجاح مساره المهني.

يتوفر كل أجير على رؤية واضحة ودقيقة لدوره ولمسؤولياته، ولا سيما من خلال تعريفه لمهمته ومن خلال المقابلة السنوية التي تكون موضوع حوار مع مديره.

تتيح المقابلة الفردية السنوية، بالإضافة إلى المقابلات الدورية المنتظمة (feedback)، الاتفاق على الأهداف الفردية والجماعية ومناقشة هوامش الاستقلالية التي يتمتع بها الأجير، على مستواه، لينجز مهمته في أحسن الظروف وبكامل المسؤولية..

كما تتيح هذه المبادلات للأجراء تعميق مشاريعهم المهنية وتمكن مسؤوليهم من تحديد فرص العمل بما يتوافق مع المهارات المكتسبة وأخرى يتوجب تطويرها.

تتيح المقابلة الفردية بالتالي الفرصة للعمل على اكتساب مهارات جديدة و برمجة الإجراءات اللازمة للتكوينات المناسبة، خاصة في عالم سيارات في أوج تحوله حيث يجب اتخاذ جميع الإجراءات الممكنة للتطور والتكيف من أجل استمرار تعزيز وتشجيع التشغيل.

## 2.3. يساهم كل أجير في خلق أجواء العمل المناسبة

يقدم كل أجير، من خلال موقفه وسلوكه، وخاصة في علاقاته مع رئيسه المباشر وزملائه في العمل والمتعاونين معه في القطاعات الأخرى والموردين والشركاء الخارجيين، والعملاء، يحمل مساهمته الخاصة في خلق جو من الحياة الودية والاحترام المتبادل.

تعتبر القدرة على إبداء الرأي بكل حرية داخل الفريق، عما يشكل الرضا من عدمه بشكل يومي عنصرا محررا وعاملا من عوامل التحسن.

يتم تنظيم اجتماعات الفريق في فترات منتظمة لتعزيز الحوار وتشجيع كل أجير على التعبير الحر، وهي تتيح للمسؤولين إمكانية تبادل الرأي مع أعضاء الفريق بشأن الأهداف التي يتعين تحقيقها، وكذلك بشأن التوزيع المتوازن والمعقول لأعباء الشغل.

كما تمكن هذه الاجتماعات من تبادل الأفكار حول كيفية تحسين العمليات والشروط التي يؤدي فيها أعضاء الفريق مهامهم.

تجري الأبحاث التي تجرى بشأن تصورات الأجراء للظروف المطلوبة من أجل تحقيق النجاح. هاته الأبحاث بالإضافة إلى الحوار المنتظم مع النقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء، تمكن من تطوير خطط عمل مناسبة، وأدوات للتقدم سواء بالنسبة للفرق أو للمقابلة.

#### **2.4. البساطة والفعالية في العمل**

يحرص كل فرد، في حياته اليومية، على التقليل من التعقيدات المتعلقة بالعمليات التي ينجزها، والتخلص من السلبيات المرتبطة بها. ومن أجل جعلها أكثر بساطة واستيعاباً، وأسرع تنفيذاً. يمكن أن تكون اجتماعات الفريق فرصة لتبادل الأفكار بشأن تحقيق هذا التحسن.

#### **2.5. الاحتفال وتقاسم النجاح**

تعد مشاركة والتزام الأجراء ومواهبهم والحس الابتكاري لديهم في الأداء المستدام، مصادر ذات قيمة مضافة للمقاولة.  
يتم الاحتفال بالنجاحات بانتظام داخل الفريق، سواء كانت فردية أو جماعية. وتحظى برامج الاعتراف المهني بالطابع الرسمي سواء كانت نقدية أم لا. ويتم نشرها على المستوى المحلي أو حسب المهن.  
تمكن هذه الاحتفالات من تقدير المساهمات الفردية والجماعية، مع الأخذ في الاعتبار لخصوصيات كل بلد تتواجد فيه مجموعة رونو.  
تسهر مجموعة رونو أيضاً على أن تكون المراحل المهمة من الحياة المهنية، مثل الانضمام إلى فريق، الانتقال إلى قطاع آخر، التقاعد، فرصة لقضاء أوقات جيدة.

#### **2.6. تنمية ثقافة الألفة داخل الفرق**

تعد الألفة شرطاً أساسياً من أجل تحقيق هدف الجمع بين الأداء الجماعي والرفاهية المهنية. يحرص مسؤولو مجموعة رونو ومتعاونيهم على تنظيم مناسبات احتفالية محلية، في إطار احترام الخصوصيات الثقافية، وذلك من أجل تعزيز الرابطة الاجتماعية داخل الفريق.  
تمكن المناسبات السنوية الأجراء وعائلاتهم من معرفة أفضل للعالم المهني للسيارات. يتم، محلياً، توفير خدمات تجربة السيارات، ليكون الأجراء على علم بمنتجات وعروض خدمات المجموعة، ويكونون أفضل سفراء لها.

### **3. التزام دائم بالإدماج**

إن مجموعة رونو مقتنعة بأن التغييرات الملموسة في الممارسات هي وحدها التي ستساهم في بناء اقتصاد ومجتمع أكثر إيجابية واندماجا ومسؤولية. من خلال الالتزام بالإدماج، تروج مجموعة رونو نموذجا للنمو التضامني، الذي يقوم على التنوع، وعلى روح المساواة الاجتماعية وعلى التربية.

تهدف سياسة الإدماج لمجموعة رونو إلى خلق بيئة من الثقة والتفاهم المتبادل، وتمكين كل شخص في المقابلة، بغض النظر عن الجنس أو العمر أو الحالة البدنية أو التوجه الجنسي، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الالتزام النقابي، أو الأصل القومي، أو الأصل الاجتماعي، أن يشعر بالراحة وأن يحتفظ بشخصيته للتعبير عن كل إمكانياته الفردية في خدمة الأداء الجماعي.

#### **3.1. الترحيب بالوافدين الجدد داخل الفرق**

يجب أن تكون الطريقة التي يتم بها دمج الوافدين الجدد في الفرق، سواء أكانوا أجراء جدد أم حلوا بسبب حركة انتقالية داخلية، مثالا على تشجيع التنوع والتقارب بين الأجيال. ينظم أطر التسيير مسارا للإدماج، داخل مؤسستهم أو/وببلد الانتماء، تطبعه روح التضامن والانفتاح، ويسهل أعضاء الفرق، يوميا، فهم ثقافة المجموعة وقيمها وطرق اشتغالها. يسمح مسار الإدماج، أيضا، للقادمين الجدد بالإدلاء بشهادتهم حول خبراتهم المهنية السابقة، ويساهمون بذلك في إثراء ممارسات المجموعة بنظرة جديدة.

#### **3.2. تقاسم ونقل المعارف**

تشجع مجموعة رونو مبادرات تبادل المعرفة، وتعزز تطوير كل أدواتها وطرقها مثل: البنيات التعاونية، الشبكات الاجتماعية الداخلية، نوادي المهن، والمقارنات الداخلية والخارجية، من أجل الاعتماد على مجموعات الكفاءات أو المصالح ولتعزيز التفتح العقلي الذي يعتبر مصدر الإبداع. كما تشجع المجموعة كل مبادرة تمكن الأجراء من مختلف القطاعات من الاشتغال معا حتى يفهم كل أجير بشكل أفضل، التحديات والإكراهات التي يتعرض لها الأجراء الآخرون. وأخيرا، فإن المجموعة تسهل نقل المعرفة والمهارات داخل الفرق، وبين الأجيال وذلك بشكل يومي، خصوصا عند دمج أعضاء جدد في فرق، أو قبل إجراء الحركة الانتقالية الداخلية، أو عند مغادرة المجموعة.

#### **3.3. الإعراب عن التضامن في الداخل والخارج**

تسمح بعض الترتيبات للأجراء بمنح أيام راحتهم لأجراء آخرين يعاني أطفال تحت كفالتهم، أو أزواجهم، من مرض أو إعاقة أو كانوا ضحية حادثة خطيرة. يتم وضع هذه الترتيبات محليا بالتشاور مع النقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء في إطار احترام التشريعات المحلية.

يمكن أن تنجم عن هذا التشاور اتفاقيات محلية بين الإدارة والنقابات التمثيلية أو ممثلي الأجراء. تدعم مجموعة رونو، أيضاً، المبادرات التي تسهم في ضمان أن يجد كل فرد مكانه في المجتمع، وأن يتمكن من الانخراط في أو مع الجمعيات والمقاولات التضامنية. لأجل ذلك تم تحديد برامج عمل وتضامن محلياً "خارج الجدران".

يكون مضمون هذه البرامج وكذلك الشروط التي بموجبها يمكن للأجراء المشاركة فيها موضوع تبادل سنوي محلي مع النقابات التمثيلية و/أو مع ممثلي الأجراء. يمكن أن تؤدي هذه التبادلات إلى اتفاقات محلية. وبشكل أكثر تحديداً، فإن الأجراء الذين يرغبون في التطوع يخضعون لشروط وأحكام محددة، وفقاً للتشريعات المحلية. ويمكن اعتبار الوقت المخصص لهذه الأنشطة بمثابة وقت شغل.

#### **3.4 احترام الأفراد.**

تضع مجموعة رونو في مقدمة سلم قيمها حماية الحقوق الاجتماعية الأساسية للأفراد، وذلك من خلال تعزيز احترام هذه الحقوق، ومنع انتهاكها المحتمل، ومن خلال مساعدة الأفراد على حل خلافاتهم، ومعالجة الشكايات، ومن خلال تصحيح بل معاقبة كل سلوك جدير بالعقاب، في إطار التشريعات المحلية. تؤكد المجموعة الالتزامات التي تعهدت بها عند توقيع الاتفاق الإطار العالمي\* " نلتزم معاً من أجل نمو وتنمية مستدامين".

يمثل احترام حماية البيانات ذات الطابع الشخصي، أيضاً، قيمة أساسية عند مجموعة رونو.

تشجب الأطراف الموقعة كل مظاهر العنف في الشغل، والتحرش بكل أشكاله خصوصاً الجنسي أو المعنوي، والتمييز بالنسبة للأجراء.

وتلتزم مجموعة رونو باتخاذ الوسائل المناسبة، في أسرع وقت ممكن، ووفقاً للتشريعات المحلية، ولا سيما من خلال لجان الأخلاقيات ووظيفة الموارد البشرية، من أجل مرافقة الأشخاص المعتدى عليهم، ومنع حدوث وإيقاف أي اعتداء ومعاقبة أي سلوك غير مقبول.

بإمكان جميع أجراء مجموعة رونو اللجوء إلى نظام إنذاري احترافي يضمن، على الخصوص، السرية وحماية باعث الإنذار المدفوع بحسن النية وبدون مصلحة شخصية.

يسهر المسيرون ومساعدوهم بشكل يومي، بصفة فردية أو جماعية، على محاربة كل سلوك غير حضاري في الشغل، سواء تعلق الأمر بعلاقات داخل المقولة أو خارجها يمكن أن تخل بقواعد المعاملة الحسنة والاحترام المتبادل.

يتم بمجموعة رونو القيام بحملات التحسيس والتكوين المناسبين وفقاً لمستويات المسؤولية حول هذه المواضيع.

<sup>1</sup> \*الاتفاق الخاص بالإطار العالمي لعام 2013 - الفصل 1 - المعايير العالمية - احترام الحقوق الاجتماعية الأساسية

#### 4. أوقات حياة متوازنة

يؤثر التحول الرقمي بقوة على الممارسات الاجتماعية والمهنية في الوقت الراهن، حيث يمكن، على الخصوص، من الوصول إلى المعلومات في أي وقت وفي أي مكان، وهذا يخلق انتظارات جديدة عند الأجراء في مجال تنظيم الشغل.

إدراكا منها لهذه الانتظارات، وانطلاقا من الثقة المتبادلة، تمنح مجموعة رونو لأجرائها ترتيبات في مجال الشغل أكثر مرونة، مع مزيد من الحرية في تنظيم الأنشطة، ما يمنح الأجراء مكاسب يومية في مجال النقل، ويأخذ في الاعتبار إكراهاتهم الشخصية أو/والعائلية. مع احترام متطلبات سير عمل المقولة، وتلبية رغبات عملائها، والتقييد بالتشريعات المحلية. وبالتالي، تمكن الأدوات التكنولوجية من ربط التقدم التقني بالتقدم الاجتماعي.

تمكن مجموع الترتيبات المقترحة على الأجراء من احترام المدد القانونية للشغل، وتحرص على أن يكون عبء الشغل معقولا بالنسبة لكل أجير.

يمكن أن تشمل الترتيبات فترات تجريبية خصوصا في القطاعات الصناعية التي تعتبر أكثر تقييدا من حيث التنظيم.

وهي موضوع مشاورات محلية مع النقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء، وقد تؤدي إلى اتفاقات محلية.

#### 4.1 أساليب شغل مرنة

تحرص مجموعة رونو على أن تمنح لأجرائها ساعات شغل تمكنهم من تحقيق توازن أفضل بين حياتهم المهنية والشخصية.

يمكن للأجراء الذين يرغبون في ذلك، بعد الاتفاق مع مسؤوليهم المباشرين وفقا للتشريعات والاتفاقات المحلية المتعلقة بتنظيم الشغل، أن يلتحقوا بأماكن شغلهم أو ينصرفوا منها في أوقات مختلفة في قطاعات من النوع الصناعي، وأن يتم تعيينهم في نفس الفريق.

يحظى أولياء الأطفال الصغار أو الذين يتكفلون بأشخاص ذوي احتياجات خاصة، باهتمام خاص.



## 4.2. أوقات تبادل الآراء بين الأجراء

تعتبر أوقات الاجتماعات، سواء كانت اجتماعات الفريق أو اجتماعات العمل، ضرورية لتعزيز تبادل الأفكار وخلق أوجه تآزر بين أعضاء الفريق وبين فرق متعددة الوظائف ومتعددة الثقافات. وحتى يتمكن الجميع من المشاركة، يهتم المسؤولون بتخطيطهم وتحديد مواقعهم في يوم العمل، خاصةً عندما يتعلق الأمر بالاجتماعات المشتركة بين المواقع أو البلدان.

إذا لم يكن الوجود الفعلي في هذه الاجتماعات ضروريًا أو كان مستحيلًا بسبب البعد الجغرافي، تعوض مجموعة رونو ذلك بمؤتمرات الفيديو و / أو بالمنصات الرقمية بحيث يتمكن للجميع من التعبير عن رأيه والإدلاء بسهمه.

## 4.3. تنويع أماكن الشغل

تمكن أنظمة الترحال الأجراء، بحسب أنشطتهم، من أن يشتغلوا، جزئيا و/أو من حين إلى آخر، انطلاقا من أماكن سكنهم أو من موقع لمجموعة رونو، أو من أماكن أخرى، شريطة التزام قواعد الكتمان وسرية الأعمال. تم نشر ميثاق استعمال الوسائل المعلوماتية والأدوات الرقمية في جميع البلدان التي تتواجد فيها المجموعة. يمكن أن تتخذ أنظمة الترحال أشكالاً مختلفة:

الشغل عن بعد بانتظام، يبرمج مسبقا في عدد محدد من الأيام، أو في أيام متغيرة، أو في أسبوع، أو في شهر. الشغل عن بعد من حين إلى آخر.

كما تسهر المقولة، في ظروف استثنائية، على وضع أنظمة ملائمة لضمان استمرارية أنشطتها، ولحماية أجراءاتها.

يمكن أن تكون أنظمة الترحال موضوع مشاور على المستوى المحلي مع النقابات التمثيلية و / أو ممثلي الأجراء، وقد تؤدي هذه المشاورة إلى اتفاقات محلية.

## 4.4. الترحال وروح الفريق

يسهر المسؤولون ، فيما يتعلق بالتنظيم المحلي للشغل عن بعد، على الحفاظ على العمل في الفريق، لا سيما من خلال توقع وتحديد أوقات الشغل التي يكون فيها الحضور الفعلي للأجير ضروريا (اجتماعات الفريق على سبيل المثال).

على الصعيد الدولي، حيث توجد كافة النطاقات الزمنية في حالة نشاط، تدرك مجموعة رونو أن لأجراءات الحق في اختيار الاتصال الإلكتروني من عدمه خارج أوقات شغلهم المعتادة وخلال فترات عطلم، ويظل الاتصال محدودا في فترات زمنية متفق عليها لتنفيذ واجباتهم المهنية. وليسوا ملزمين خلال هذه الفترات نفسها بالرد على رسائل البريد الإلكتروني والمكالمات الهاتفية التي يتلقونها أيا كانت، ما عدا في حالات الطوارئ الاستثنائية التي قد تؤثر على سلامة الأجراء و/أو العملاء.

يحرص أطر التسيير والمساعدون على إعطاء المثل، فهم يظلون متيقظين ومنتبهين في الحالات التي يتم فيها تجاوز وقت الشغل بشكل كبير و/أو عند عدم التقيد فترات الاستراحة.

يمكن أن تكون قواعد استعمال وسائل التواصل موضوع مشاور على المستوى المحلي مع النقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء، و يمكن أن تنتهي باتفاقات محلية.

#### **4.5. تسهيل الحياة اليومية**

تشجع مجموعة رونو تطوير الترتيبات التي تسهل إيجاد توازن بين الأوقات المهنية والأوقات الشخصية. يمكن أن تكون هذه الترتيبات موضوع مشاور على المستوى المحلي مع النقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء قد تنتهي باتفاقات محلية.

يتيح هذا التشاور، على وجه الخصوص، تحديد أولويات العمل من خلال اعتبار انتظارات الأجراء، والتشريعات المحلية (النقل، رعاية الأطفال، قاعات الرضاعة، الاستشارات الطبية عن بعد، الفضاء الرياضي، قاعات الاسترخاء، لائحة الخدمات من قبيل خدمة الاستقبال بالمقولة) أخيراً، تولي مجموعة رونو اهتماماً خاصاً للأثار السلبية على الأسرة جراء الحركة الانتقالية المهنية، ففي حالة وجود مسافة كبيرة بين المنزل العائلي ومقر الشغل، تحرص المجموعة على اقتراح تعيين الأجير/ة في موقع النشاط نفسه.

#### **5. تكييف إطار الشغل**

يتغير عالم الشغل وتتطور فضاءاته لمواكبة هذه التغيرات بشكل أفضل ولتلبية الحاجيات المختلفة للأجراء. وبغض النظر عن التقدم الكبير الذي سمحت وستسمح به التكنولوجيا، سيستمر النمو المستدام للمجموعة في الاعتماد على مواهب أجراءها، وقدرتهم على خلق ذكاء جماعي. وبهذا المعنى، فإن إعداداً ملائماً لفضاءات الشغل يقع في قلب تطور الممارسة الفعلية للشغل.

#### **5.1. النظام البيئي التعاوني في قلب فضاءات العمل الجديدة**

تعكس فضاءات الشغل الجديدة الحاجيات الخاصة للأجراء ولأنشطتهم، فهي تأخذ في الاعتبار، على الخصوص، حاجيات الأشخاص ذوي إعاقة.

وتحرص رونو، في عملية إعداد المباني الجديدة أو إعادة ترميم المباني القديمة، على إشراك الأجراء والنقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء إلى جانب الخبراء ذوي الاختصاص في التفكير المسبق لهذه الإعدادات. تسهل فضاءات الشغل الجديدة العمل الجماعي أو الفردي، وهي تحتضن مرافق للتركيز والاسترخاء. يمكن احترام معايير الإعداد لهذه الفضاءات لكل فرد أن يجد نفسه ضمن ثقافة المقولة.

يتم إيلاء اهتمام خاص لبيئة العمل والألوان والإنارة والصوتيات والتهوية والتنظيم الحراري، خاصة في البيئات الصناعية.

## 5.2. التغذية الصحية

تأخذ مجموعة رونو في الاعتبار الاهتمام الذي يوليه الأجراء للتغذية، وتحرص على تقديم نماذج بديلة للإطعام في أماكن الشغل، مثل فضاءات الإطعام، الكافيتيريات، فضاءات مخصصة للفرق خاصة في المؤسسات الصناعية، و/أو أساليب التوزيع الآلي، أو بيع الوجبات الجاهزة للأخذ. يراعى في طرق الإطعام انتظارات الأجراء والإكراهات المحلية. يمكن أن تشمل هذه الطرق أيضا عروض تسليم الوجبات من طرف مقاولات متخصصة يتم الارتباط معها من قبل إدارات المؤسسات.

تعطى عناية خاصة لجودة العرض الغذائي (فواكه، خضر، منتجات محلية، خصوصيات محلية). كما تعطى الأهمية للتنوع وتجديد قوائم الأطعمة من خلال تقديم الأغذية البيولوجية أو الأغذية المضادة للحساسية بشكل خاص.

يمكن أن تشارك النقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء محليا في وضع خطط التغذية الصحية. يستطيع الأجراء ولوج أماكن الإطعام خارج أوقات الوجبات، وذلك حسب ساعات افتتاح هذه المواقع وبحسب نظام الفرق، مما يمكنهم من فضاءات للشغل وللتبادل الهادئ والمريح.

## 5.3. التكنولوجيا الرقمية في خدمة الإنسان

يتغير عالم الشغل وسيتغير مستقبلا نتيجة الصعود القوي للتكنولوجيا الرقمية. في هذا السياق، تعتبر الطريقة التي بها يمتلك الأجراء البيانات الرقمية الجديدة أمرا بالغ الأهمية. ورغم أن الذكاء الاصطناعي صار أكثر أهمية في عملياتنا، فإنه من الواجب أن يظل الإنسان سيد اللعبة. ويعتبر الحفاظ على هذا الجزء من الإنسانية في عالم رقمي من بين رهاناتنا. تضع مجموعة رونو رهن إشارة أجراءاتها مختلف الأدوات الرقمية التي تمكنهم كل يوم من التحرر من الإكراهات المجالية، وتسمح لهم بالولوج من أي مكان و من أي نوع من الأجهزة، إلى أجهزتهم الشخصية وأنظمة المقولة التي هم في حاجة إليها. وهكذا، يمكن للأجراء، بحسب أنشطتهم، التوفر على حاسوب محمول أو لوحة إلكترونية، كما بإمكان الأجراء المتنقلون التوفر على هاتف ذكي. في القطاعات الصناعية تعمل الآليات الذكية و أدوات الربط بين البرمجيات والمعطيات والتجهيزات على التشكيل التدريجي لمصنع المستقبل. يتيح هذا المشهد الرقمي الجديد، على الخصوص، تيسير الولوج إلى المعلومة في وقت فعلي مما يسهل اتخاذ القرار. كما يمكن الأجراء، في أي وقت، من الولوج إلى المعلومات الاجتماعية المتعلقة بهم انطلاقا من هواتفهم الذكية إن شاءوا ذلك.

## 6. طرق تنفيذ الاتفاق ومتابعته

تتعهد الأطراف الموقعة، وفقاً لمسؤوليات كل منها، بدعم الاتفاق الإطار العالمي "فلنبنني معا عالم الشغل للغد"، والمساهمة في تنفيذه، في ظل أفضل الشروط العملية.

### 6.1. تعزيز الاتفاق

تمت ترجمة هذا الاتفاق إلى لغات مختلف البلدان التي تتواجد فيها المجموعة، وتم اطلاع جميع الأجراء عليه، وهو متوفر على موقع الأنترنت الخاص بالمجموعة. وسيتم تنظيم دورات لتبادل المعلومات حول تطبيقه يشارك فيها الأعضاء المحليون في لجنة المجموعة العالمية على مستوى البلدان وكذا مديرو الموارد البشرية المسؤولون عن التطبيق السليم لهذا الاتفاق في بلدانهم وفي مؤسساتهم.

### 6.2. المساهمة في التنفيذ على المستوى المحلي

يتيح الحوار على المستوى المحلي بين ممثلي الإدارة وأعضاء لجنة المجموعة العالمية والنقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء، تبادل الرأي حول خطط العمل ذات الأولوية وطرق تنفيذها. كما يمكن هذا الحوار، على الخصوص، من خلق الشروط للتفاوض حول اتفاقات محلية نوعية ومحددة. تنظم اجتماعات محلية لمتابعة الاتفاقين – الإطار العالميين، بمشاركة خبراء مهن محليين وأعضاء لجنة المجموعة والنقابات التمثيلية و/أو ممثلي الأجراء. سيتم القيام بحملات نوعية محددة للتحسيس والتكوين حول مختلف المواضيع الواردة في هذا الاتفاق، وقد يتم إجراء مراحل تجريبية عند الضرورة.

### 6.3. تتبع التنفيذ على المستوى العالمي

يمكن، خلال الجلسة العامة بعد توقيع الاتفاق، تنظيم ورش للتبادل تسهل استيعاب وتملك المواضيع التي تناولها هذا الاتفاق والتي تم إعدادها بالاشتراك مع لجنة المجموعة المصغرة. سيتم في الأشهر التالية لتوقيع الاتفاق تحديد المؤشرات المدمجة أو المكملة لمؤشرات تنفيذ الاتفاق الإطار العالمي لسنة 2013 مع الأطراف الموقعة. سيعطى اهتمام خاص للمواد التي قد تنطبق على أجراء المقاولات الخارجية العاملة في أحد مواقع المجموعة. بمناسبة الجلسة العامة، سينظم، كل سنة، اجتماع للمتابعة يشمل متابعة الاتفاق الإطار لسنة 2013، مع أعضاء لجنة المجموعة العالمية وممثل الاتحاد الدولي للصناعات. سيتم التركيز على شهادات أفضل الممارسات لدعم نشر المبادرات المحلية على نطاق واسع. أخيراً، سوف يشمل برنامج الأنشطة السنوي للجنة المجموعة المصغرة تنقلات على الموقع مخصصة بالكامل لتنفيذ هذا الاتفاق. ويمكن، حسب الظروف، أن يشارك فيها كل أعضاء لجنة المجموعة المصغرة أو جزء منهم، وكذلك بعض الأعضاء الرسميين في لجنة المجموعة.

#### **6.4. الحفاظ على دينامية التطور**

يلتزم الموقعون على إبلاغ ببعضهم البعض في أسرع وقت ممكن إذا ظهر اختلاف في تأويل هذا الاتفاق أو وقع عدم احترامه، حتى يتسنى للجميع البحث عن حل فعال وبناء في صالح كل الأطراف وفي أجل معقول. يتم بحث المشاكل المحلية التي تخبر بها الأطراف الموقعة في المرحلة الأولى في إطار الحوار الاجتماعي المحلي، وتلتزم مجموعة رونو بخلق الظروف الملائمة لمثل هذا الحوار. وإذا لزم الأمر يتم البحث عن حل على مستوى البلد، ثم على مستوى الجهة، ثم على مستوى مجموعة رونو. تجرى هذه المناقشات وفقا للمذكرة المبرمة في يناير 2018 لحل الصعوبات المحتملة، وقبل أي تصريح خارجي من هذا الطرف أو ذلك من الأطراف الموقعة والأطراف المعنية بالخلاف.

#### **7. مقتضيات ختامية**

يخضع هذا الاتفاق للقانون الفرنسي.

في حالة الاختلاف بين إصدارات اللغات المختلفة، فإن النسخة الفرنسية هي التي تعتبر الدليل أمام القضاء. يسري مفعول هذا الاتفاق ابتداء من يوم توقيعه ولمدة غير محددة، على أجراء شركات مجموعة رونو، أي كل شركة تملك فيها Renault S.A.S أكثر من نصف رأس المال. يشكل هذا الاتفاق أساس معاهدة ملزمة للاتفاقات المحلية المستقبلية، بحيث ينبغي أن تنقيد الاتفاقات المحلية المستقبلية بالمبادئ والالتزامات المنصوص عليها في هذا الاتفاق، وأن تحترمها. عند إدراج شركة جديدة في المجموعة حسب ما هو محدد أعلاه، تقوم الأطراف الموقعة جميعها بالبحث عن خطة عمل يتوجب وضعها من أجل التطبيق السليم لهذا الاتفاق. إذا لم تعد شركة ما قادرة على استيفاء المعايير المحددة أعلاه، يتوقف تطبيق الاتفاق في نهاية السنة المحاسبية الجارية.

**حرر في بولون- ببيونكور، بتاريخ 9 يوليو 2019**

- عن مجموعة رونو: السيد Thierry BOLLORE، المدير العام لمجموعة رونو
- عن IndustriALL Global Union (الاتحاد الدولي للصناعات): السيد Valter SANCHES، الأمين العام

#### عن الفدراليات النقابية الفرنسية :

- عن اتحاد القوى العاملة في مجال صناعة المعادن (FO): السيد Didier AMBROISE
- عن فدرالية صناعة المعادن (CFE-CGC) : السيد Patrick GAGLIO
- عن الفدرالية العامة للمناجم وصناعة المعادن – (CFDT) : السيد Jean-Michel TISSEYRE
- عن فدرالية عمال صناعة المعادن – (CGT): السيد Fabien GACHE

#### عن الفدراليات النقابية الأخرى أو النقابات الممثلة داخل لجنة المجموعة

- عن الكونفدرالية النقابية للجن العمالية (CCOO) ، السيد Esteban CHAMORRO-ROJO
- عن المركزية الوطنية للمستخدمين – (CNE): السيد Gaëtan DE HEMPTINNE
- عن فدرالية AUB Die Unabhängigen e.V. : السيدة Heike KUEMPEL
- عن الفدرالية النقابية IndustriALL BNS، السيد Nicolae PAVELESCU
- عن اتحاد النقابات العمالية في سلوفينيا – تضامن: السيد Slavko PUNGERSIC
- عن فدرالية الصناعة، والبناء والصناعة الغذائية في الاتحاد العام للعمال (UGT FICA) : السيد Javier VAZQUEZ-GARCIA
- عن لجنة مجموعة رونو: السيد Eric VIDAL، أمين سر لجنة المجموعة العالمية