

르노그룹의 함께 일하는

세상 만들기

“직장생활의 발전에 대한 글로벌 기본 협정”

21 세기는 경제, 기술, 디지털, 사회 또는 지역사회의 측면에서 근로 세계의 진화가 전례없이 가속화되고 있다. 이러한 지속적인 발전은 특히 자동차 업계에서 두드러지며, 앞으로도 계속해서 엄청난 변화를 겪게 될 것이다.

르노그룹은 이러한 변화에 보다 잘 대비하고 대처하기 위해 국제통합제조산별노련, 프랑스 노동조합연맹, 그룹협의회에 대표자를 파견한 기타 노동조합연맹 또는 노동조합과 그룹협의회를 포함한 모든 당사자들과 함께 새로운 글로벌 기본 협정 *“르노그룹의 함께 일하는 세상 만들기”*를 체결함으로써 확고한 입장을 취하고 있다.

이 새로운 협정 *“르노그룹의 함께 일하는 세상 만들기”*는 이미 *“작업장에서의 건강, 안전 및 삶의 질을 위한 행동”*과 *“다양성 장려”*라는 직원의 개발을 위한 두 가지 필수 전제 조건이 포함된 2013년 7월 2일에 체결된 글로벌 기본 협정 *“지속가능한 발전과 성장을 위한 공동 약속”*을 보완한다.

새로운 협정은 근로 조건의 문제를 넘어서 현재와 미래의 직원의 잠재력을 동원하고 개발하여 모든 사람들에게 진정으로 헌신할 수 있도록 하는 지속 가능한 역동성에 대해 설명한다.

따라서 직장 생활의 많은 측면, 특히 직원들이 성과와 행복을 병행할 수 있도록 하는 측면을 다룬다.

그룹의 모든 직원들이 참여하는 이 역동적인 활동은 다음과 같은 다섯 가지 기본 요소에 기반을 두고 있다.

- 근로 세계의 진화에 대한 대화,
- 협업 관리 시스템,
- 포용에 대한 지속 가능한 약속,
- 생애 균형,
- 작업환경 조정.

이 협정은 특히 그룹 및 지역 차원에서 경영진 대표와 대표 노조 및/또는 직원 대표 간의 사회적 대화를 구조화하기 위한 주제이며, 지역 협정의 협상을 통해 관련된 실용적인 해결책을 모색하고 직원의 근무 환경을 개선할 수 있는 가능성을 제시하며 이니셔티브를 장려한다.

따라서 이를 통해 르노그룹의 사회적 야망이 지속 가능한 개발과 경쟁력 전략의 필수적인 부분임을 확인하게 된다.

1. 근로 세계의 진화에 대한 대화

자동차 업계는 디지털 기술, 연결성, 자율주행차량 및 전기 자동차를 중심으로 일대 변혁에 직면하고 있다. 이러한 상황에서 일하는 세상을 만드는 것은 집단적 도전이다. 주요 기술의 발전은 차량과 관련 서비스의 설계, 제조 및 마케팅에 영향을 미친다. 어떤 직업은 사라질 수도 있고, 새로운 직업이 나타날 수도 있으며, 사라졌던 직업이 다시 나타날 수도 있다.

이러한 맥락에서 르노그룹은 지역사회를 포함한 사회적 책임에 대한 약속*, 특히 자동차 전문직 개발 및 고용 가능성에 필수적인 기술을 파악하고 습득할 수 있는 조건을 조성한다는 약속을 확인한다.

그룹이 진출한 모든 국가에 적용되는 이 역동적이고 미래 지향적인 기술 관리는 경영진 대표와 대표 노조 및/또는 직원 대표 사이의 다가올 변화에 대한 대화와 함께 모든 사람이 자신의 전문적 개발에 앞장서야 하는 주요 과제 중 하나이다.

르노그룹은 또한 이러한 변화의 준비에 대표 노조 및/또는 직원 대표를 참여시킬 의사가 있음을 확인한다. 특히 직원의 직업에 중대한 영향을 미칠 수 있는 변화에 대해서는 현지 대표 노조 및/또는 직원 대표와 사전에 정보를 교환하고 협의 절차를 거칠 수 있다.

르노그룹은 이러한 약속 외에도 직원들에게 민첩하고 협력적인 경영진의 지원을 받는 진화된 방식의 조직, 학습팀, 주도권과 자율성의 확대를 제공하며 전환을 지원하고자 한다.

2. 협업 관리 시스템

르노그룹 내에서 각 직원은 의사 교환의 세계화, 디지털 전환, 소셜 네트워크의 출현, 새로운 세대, 비즈니스 관계의 진화 등 많은 변화에 직면하게 된다.

이러한 맥락에서 회사의 이해 관계자들 간의 관계의 배경과 성격을 명확히 하는 것이 직원의 전문성 개발을 위한 핵심 요소이다.

** 2013 년의 글로벌 기본 협정*

2.1. 매니저, 업무 관계의 질의 1 차 당사자

매니저는 팀과 회사 내에서 업무 관계의 균형과 질에 필수적인 역할을 한다. 매니저의 임무에는 성과 관리, 팀 활성화, 역량 개발 및 윤리적 행동 준수가 포함된다.

르노그룹의 경영 시스템은 모든 직원들에게 협력, 책임, 경청, 상호 존중, 사실대로 말하기, 투명하고 신속한 의사 결정을 촉진하는 공통된 행동 환경을 제공한다.

이는 경영의 기본을 하나로 통합한다.

- 르노그룹의 비전과 전략에 대한 충분한 지식을 가지고 있어야 한다. 그래야 팀 차원에서 취한 모든 결정이 이 전략의 실행에 적극적으로 참여하고 의미를 갖게 된다.
- 목표를 달성함에 있어 각자의 역할을 정의해야 한다. 그래야 모든 직원이 회사를 위해 창출한 가치와 회사에서 이룩한 개인적 발전을 모두 알 수 있다.
- 특히 주도권을 행사하는 데 있어 학습의 원천인 오류를 용납하며 팀의 자율성과 책임성을 촉진하기 위해서는 주제와 위임 수준을 파악해야 한다.
- 상호 경청, 공유, 민첩성, 창의성, 참여, 협력 등을 촉진하는 작업 방법을 개발한다.

이 경영 시스템은 르노그룹과 직원의 발전을 위해 회사가 각 직원에게 보내는 신뢰와 각자의 모범적인 자세에 기반을 두고 있으며, 회사의 민첩성과 응답성, 고객 만족도 및 성과를 향상시킨다.

특히 그룹의 역동성, 정보 및 커뮤니케이션 관리, 솔루션 개발, 의사 결정에 관한 노하우 및 사회성 기술의 측면에서 매니저와 직원의 핵심 기술을 영구적으로 개발하는 것에 기반을 둔다.

안전, 건강 및 인체공학은 모든 직업에서 직원들이 작업장에서 편안함을 느끼고 지속 가능한 성과를 얻기 위한 필수 전제 조건으로 간주된다.

지역적으로 경영진 대표와 대표 노조 및/또는 직원 대표와의 사이에서 이러한 모든 요소를 논의한다.

2.2. 회사의 성공과 자신의 직업 경로에 대한 각 직원의 적극적인 참여

각 직원은 특히 자신의 직무에 대한 정의와 매니저와의 연례 개별 면담을 통해 자신의 역할과 책임에 대한 명확하고 정확한 비전을 갖고 있어야 한다.

정기적인 피드백과 연례 개별 면담에서는 개인과 단체의 목표에 동의하고, 직원이 자신의 책임하에 임무를 잘 수행할 수 있도록 자율성의 여지에 대해 논의할 수 있다.

이러한 교류를 통해 직원들은 전문 프로젝트에 깊이 참여할 수 있고, 매니저는 습득한 기술과 개발될 기술에 부합하는 고용 기회를 파악할 수 있다.

따라서 개별 면담은 새로운 기술을 습득하고 해당 교육 계획을 수립할 수 있는 기회를 제공한다. 특히 급변하는 자동차 업계에서는 가능한 모든 개발 및 적응 조치를 취해야만 계속해서 고용을 촉진할 수 있다.

2.3. 각 직원의 작업환경에 대한 기여

각 직원은 특히 매니저, 동료, 다른 부문의 직원, 공급업체, 외부 파트너 및 고객과의 관계에서 자신의 태도와 행동을 통해 우호적이고 서로 존중하는 근무 환경을 만드는 데 기여한다.

팀 내에서 그날그날의 만족 및 불만 요인에 대해 자유롭게 의사를 표현할 수 있는 것은 해방과 개선을 위한 요소이다.

정기적으로 팀 미팅을 갖고 대화와 각자의 의사 표현을 촉진한다. 이를 통해 매니저는 적절한 시기에 팀원들과 달성해야 할 목표 및 업무량의 균형있고 합리적인 분배에 대해 논의할 수 있다. 또한 업무를 수행하는 과정과 조건의 개선에 대해 팀원 각자의 의견을 교환할 수 있다.

직원 설문 조사는 성공에 필요한 조건에 대한 직원들의 인식을 수집하는 데 사용된다. 대표 노조 및/또는 직원 대표와의 정기적인 대화와 연결된 이러한 경청 메커니즘을 통해 팀과 회사를 위한 적절한 조치 계획과 발전 도구를 개발할 수 있다.

2.4. 간결성 및 효율성 추구

일상 생활에서 모든 사람은 복잡한 프로세스를 더 간단하고 이해하기 쉽게 만들어 더 빨리 실행할 수 있도록 이에 방해가 되는 요소를 줄이려고 노력한다. 팀 미팅은 특히 개선을 위해 아이디어를 교환하는 기회가 될 수 있다.

2.5. 성공 축하 및 공유

지속 가능한 성과에 대한 직원의 참여와 헌신, 재능 및 혁신 의식은 회사에 부가 가치의 원천이다.

개인의 성공이든 단체의 성공이든 팀은 정기적으로 성공을 축하한다. 전문 인식 프로그램은 금전 유무에 관계없이 현지 차원에서 비즈니스 라인에 의해 공식화되고 배포된다.

이를 통해 르노가 진출한 각 국가의 관행을 고려하여 개인과 단체의 공헌을 평가할 수 있다. 르노그룹은 또한 팀 합류, 다른 부문으로의 전출 및 은퇴와 같은 직업 생활의 중요한 단계가 개인적으로 즐거운 순간이 될 수 있도록 노력한다.

2.6. 팀 내의 우호적인 분위기 조성

우호적인 분위기는 단체의 성과와 직장 생활의 행복을 결합하는 데 필수 조건이다. 르노그룹의 매니저와 직원은 문화를 존중하고 사회 화합을 촉진하는 축제 행사가 현지에서 조직되도록 노력한다.

직원과 그 가족은 연례 행사를 통해 자동차 업계를 더 잘 알 수 있다.

직원들이 그룹의 제품 및 서비스 제안을 인지하고 최고의 홍보대사가 될 수 있도록 현지에서 차량 테스트 또는 대출 서비스를 실시한다.

3. 포용에 대한 지속 가능한 약속

르노그룹은 관행의 구체적인 변화만이 보다 긍정적이고 포용적이며 책임감 있는 경제와 사회에 기여할 것이라고 확신한다. 르노그룹은 포용을 통해 다양성, 사회적 기업가 정신 및 교육에 기반을 둔 연대 성장 모델을 촉진한다.

르노그룹의 포용 정책은 회사의 각 직원이 성별, 나이, 신체 조건, 성적 취향, 출신, 종교, 정치적 견해, 노조 참여, 가계, 사회적 출신에 관계없이 편안함을 느끼고 단체의 성과를 위해 자신이 가진 모든 잠재력을 솔직히 표현할 수 있도록 신뢰와 상호 이해의 환경을 조성하는 것을 목표로 한다.

3.1. 새로운 팀원 환영

신규 채용 또는 내부 이동 여부에 관계없이 새로운 팀원이 팀에 통합되는 방식은 다양성과 세대간 융합을 촉진하는 예가 되어야 한다.

매니저는 소속 회사 및/또는 국가에서 연대와 개방의 정신으로 통합 프로세스를 조직하고, 팀원들은 일상적으로 그룹의 문화, 가치 및 운영 방법에 대한 이해를 촉진한다.

또한 새로운 팀원은 이 통합 프로세스를 통해 자신의 전문적인 경험을 공유하고 그룹의 관행을 새로운 시각으로 풍요롭게 할 수 있다.

3.2. 지식 공유 및 전수

르노그룹은 지식 공유 이니셔티브를 장려한다. 르노그룹은 협력 플랫폼, 내부 소셜 네트워크, 비즈니스 클럽, 기술 또는 관심 분야의 커뮤니티를 구축하고 창의성의 원천인 개방성을 촉진하기 위한 내부 및 외부 벤치마크와 같은 모든 도구 또는 방법의 개발을 장려한다.

또한 서로 다른 분야에 종사하는 사람들이 더 잘 협력할 수 있도록 하는 모든 이니셔티브를 장려하여 모든 사람이 서로의 문제와 제약에 대해 보다 잘 이해할 수 있도록 한다.

마지막으로, 그룹은 매일 그리고 특히 팀에 새로운 구성원이 합류하거나 내부 이동 이전 또는 그룹을 떠날 때 팀 내 그리고 세대간에 지식과 기술의 전수를 촉진한다.

3.3. 내부 및 외부에서의 유대감 표현

현지의 대표 노조 및/또는 직원 대표와 협의하여 현지 법률을 준수하는 범위 내에서 부양 자녀나 배우자가 질병, 장애 또는 중대한 사고로 고통을 받고 있는 직원에게 휴일을 기부할 수 있도록 하는 제도를 실시한다. 이 협의는 경영진과 대표 노조 및/또는 직원 대표 간의 지역 협정으로 이어질 수 있다.

르노그룹은 또한 모든 사람들이 사회에서 자신의 위치를 찾고 협회 및 연대 기반 회사에 참여할 수 있도록 돕는 이니셔티브를 지원한다. '회사 밖에서'의 행동 및 연대 프로그램은 이렇게 지역적으로 정의되고 조직된다.

이 프로그램의 내용과 직원이 참여할 수 있는 조건은 현지의 대표 노조 및/또는 직원 대표와의 연례 협의를 통해 결정한다. 이러한 협의는 지역 협정으로 이어질 수 있다.

참여하고자 하는 직원은 현지 법률과 특정 조건에 따라 이러한 활동을 하며 보낸 시간을 근무 시간으로 간주할 수 있다.

3.4. 인간 존중

르노그룹은 인간의 기본적 사회권에 대한 보호를 가장 중요한 가치로 여깁니다. 따라서 이 권리의 준수를 촉진하고, 위반 가능성을 방지하고, 분쟁 해결을 돕고, 불만 사항을 처리하고, 비난받아야 할 모든 행동을 시정하거나 심한 경우 현지 법에 따라 처벌한다. 이와 관련하여 글로벌 기본 협정 *"지속가능한 발전과 성장을 위한 공동 약속"*을 체결할 때 이미 했던 약속*을 확인한다.

개인정보 보호도 르노그룹이 추구하는 기본 가치이다.

협정 체결자들은 직장에서의 폭력, 직원에 대한 모든 형태의 괴롭힘, 특히 성희롱과 도덕적 괴롭힘 또는 차별을 거부한다.

르노그룹은 현지 법률에 따라 피해자를 지원하고, 모든 공격을 방지 또는 중단하고, 용납될 수 없는 행동을 처벌하기 위해 가능한 한 신속하게 윤리위원회와 인적자원부를 통해 적절한 조치를 취할 것을 약속한다.

** 2013 년의 글로벌 기본 협정 - 제1 장 - 보편 규범 - 기본적 사회권 존중*

르노그룹의 모든 직원들은 특히 기밀 유지와 사심없는 선의의 내부 고발자 보호를 보장하는 전문 경보 시스템에 액세스할 수 있다.

매니저와 직원은 매일 개인적 또는 집단적으로 내부적 또는 외부적 관계에 있어서 무례함이 호의와 상호 존중의 규칙에 위배되지 않도록 노력한다.

이 문제에 대해 르노그룹 내에서 책임 수준에 맞는 의식 고취 및 교육 활동을 실시한다.

4. 균형 잡힌 생애

디지털 전환은 현재 사회적 및 직업적 관행에 지대한 영향을 미치고 있다. 특히 직원들이 언제 어디서나 정보에 액세스할 수 있어 업무 조직 측면에서 새로운 기대를 갖게 할 수 있다.

르노그룹은 이러한 기대를 인식하고 상호 신뢰를 바탕으로 기업 운영의 필수 요건, 고객 만족, 현지 법률을 준수하는 범위 내에서 직원들에게 보다 유연한 근로 환경, 활동 구성에서의 더 많은 자유, 보다 나은 일상 이동, 개인 및/또는 가족의 제약에 대한 고려를 제공하고자 한다. 따라서 기술 도구를 사용하여 기술적 진보와 사회적 진보를 결합할 수 있다.

직원에게 제공되는 모든 조치를 통해 법정근로시간을 준수하고 직원 각자에 대해 합리적인 업무량을 보장할 수 있다.

이러한 조치는 특히 산업 부문에서는 조직 측면에서 더 제한적인 실험 기간을 포함할 수 있으며,

현지 대표 노조 및/또는 직원 대표와의 협의를 통해 지역 협정으로 이어질 수 있다.

4.1. 작업 방식 완화

르노그룹은 직원들에게 직장 생활과 개인 생활의 균형을 유지할 수 있는 적절한 근로 시간을 제공하기 위해 노력하고 있다.

원하는 직원은 직속 상사의 동의하에 근로 시간 조정에 대한 현지 법률 및 협약을 준수하는 범위 내에서 다른 시간에 출퇴근하는 것에 합의하고, 산업 부문에서 단일 팀에 배정될 수 있다.

어린 자녀를 둔 부모나 부양 가족이 있는 직원에게 특히 관심을 기울인다.

4.2. 직원들 간의 의견 교환 시간 최적화

팀 회의 또는 실무 회의와 같은 회의 시간은 팀원들 간에 그리고 다기능 및 다문화 팀 간에 아이디어 공유를 장려하고 시너지 효과를 창출하는 데 필수적이다.

매니저는 모든 직원들이 참여할 수 있도록 근무일 중 특히 현장간 또는 국가간 회의에서 직원의 계획과 입장에 주의를 기울인다.

이러한 회의에 물리적으로 참석할 필요가 없거나 지리적인 이유로 참석할 수 없는 경우 르노그룹은 모든 직원들이 의사를 표현하고 기여할 수 있도록 화상 회의 및/또는 디지털 플랫폼을 제공한다.

4.3. 작업장 다변화

직원은 활동에 따라 기밀 유지 및 사업 비밀을 준수하는 범위 내에서 가정이나 르노그룹 작업장 또는 제 3 의 장소에서 부분적 및/또는 일시적으로 이동휴대장비를 사용하여 작업할 수 있다.

IT 자원 및 디지털 도구가 사용되는 모든 국가에 관련 강령을 배포한다.

이러한 이동휴대장비의 사용은 정해진 날짜, 변동 가능한 날짜, 주간 또는 월간 단위로 사전에 계획된 정기적인 원격 작업 또는 우발적인 원격 작업과 같은 다양한 형식으로 구성될 수 있다.

예외적인 상황에서 회사는 또한 비즈니스 연속성 및 직원 보호를 보장하기 위해 적절한 조치를 취하도록 노력한다.

이러한 이동휴대장비는 현지 대표 노조 및/또는 직원 대표와의 협의를 통해 지역 협정으로 이어질 수 있다.

4.4. 이동성 및 팀워크

매니저는 현지에서 원격 작업을 조직할 때 특히 업무 현장에 반드시 출석해야 하는 근무시간(예: 실무자 회의)을 예측하고 지정함으로써 팀워크가 유지되도록 해야 한다.

모든 시간대가 활성화된 국제 환경에서 르노그룹은 직원들이 정규 근무 외 시간과 휴가 기간 중에 연락 여부를 선택할 권리를 인정하며, 연락은 직업상의 임무 수행에 적용되는 시간대에 사용하는 것으로 제한되어야 한다. 이 기간 동안 직원은 어떠한 이메일과 전화를 받더라도 이에 응답할 의무가 없으며, 예외적인 비상 상황, 특히 직원 및/또는 고객의 안전에 영향을 미치는 상황으로 발신과 수신을 제한할 수 있다.

매니저와 직원은 근무 시간이 초과되지 않고 휴식 기간이 지켜지도록 경계하며 모범을 보이도록 주의해야 한다.

통신 수단의 사용에 대한 이러한 규칙은 현지 대표 노조 및/또는 직원 대표와의 협의를 통해 지역 협정으로 이어질 수 있다.

4.5. 일상 생활의 편의성

르노그룹은 업무 시간과 개인 시간의 균형을 유지할 수 있는 장치의 개발을 장려한다. 이러한 장치는 현지 대표 노조 및/또는 직원 대표와의 협의를 통해 지역 협정으로 이어질 수 있다.

이 협의를 통해 직원의 기대와 현지 법률(운송, 육아, 수유실, 원격 의료 상담, 스포츠 구역, 휴게실, 기업 컨시어지와 같은 서비스 패널)을 고려하여 특히 조치의 우선 순위를 정의할 수 있다.

마지막으로, 르노그룹은 업무상의 이동이 가정에 미치는 영향에 특히 주목한다. 직원이 집에서 상당히 멀리 떨어진 곳에서 근무하는 경우 그룹의 직원인 배우자를 같은 사업장에 발령하도록 한다.

5. 근로환경 조정

근로 세계는 변화하고 있으며, 작업 공간은 이러한 변화를 더 잘 지원하고 직원들의 다양한 요구를 충족시키기 위해 진화하고 있다. 기술이 제아무리 발전하더라도 그룹의 지속 가능한 성장은 앞으로도 계속해서 직원들의 재능과 집단 지성을 창출하는 능력에 달려 있다. 이러한 의미에서 작업 공간의 적절한 준비는 업무 수행의 진화에 핵심 요소이다.

5.1. 새로운 작업 공간의 중심에 있는 협업 생태계

새로운 작업 공간은 직원과 직원 활동의 독특한 요구 사항을 반영한다. 특히 거동이 불편한 직원들의 요구 사항을 고려한다. 따라서 르노그룹은 건물을 신축하거나 기존 건물을 재정비할 때 관련 직종의 전문가, 직원, 대표 노조 및/또는 직원 대표가 사전 검토에 참여하도록 보장한다.

새로운 작업 공간은 공동 작업과 개인 작업이 모두 용이하고, 집중 공간과 휴식 공간이 최대한 가까이 배치되도록 한다.

구현 기준을 준수하면 모든 직원이 회사의 문화를 파악할 수 있다.

특히 산업 환경에서 인체공학, 색상, 조명, 음향, 환기 및 열 조절에 각별히 주의한다.

5.2. 건강에 좋은 음식 섭취

르노그룹은 영양에 대한 직원들의 관심을 고려하여 작업장에 식당, 카페테리아, 특히 산업 시설에서의 팀 전용 공간 및/또는 자동 판매기 또는 테이크 아웃 구역과 같은 대체 급식 모델을 제공한다.

이러한 급식 절차는 직원의 기대와 지역적 제한을 고려하여 정의한다. 또한 회사의 방침에 따라 외부 전문업체에서 공급하는 음식 서비스를 포함할 수 있다.

특히 유기농 또는 항알레르기 식품을 공급하며, 공급되는 식품(과일, 채소, 토산품, 지역 특산품)의 품질, 메뉴의 다양성 및 갱신에 각별한 주의를 기울인다.

대표 노조 및/또는 직원 대표는 현지의 건강 및 영양 계획 개발에 참여할 수 있다.

직원들은 작업장의 근무 시간과 팀 조직에 따라 식사 시간 이외의 시간에 급식 시설을 방문할 수 있으므로 보다 편안한 근무 및 교환 공간을 확보할 수 있다.

5.3. 인류를 위한 디지털 기술

디지털 기술의 부상은 근로 세계를 변화시키고 있으며, 앞으로도 계속해서 변화시킬 것이다.

이러한 맥락에서 직원들이 새로운 디지털 환경에 적응하는 것은 필수적이다. 인공지능이 우리의 프로세스에서 점점 더 중요한 부분을 차지하더라도 인간이 계속 게임을 통제해야 한다는 것은 명백하다. 완전한 디지털화의 세계에서 인류의 이 몫을 보존하는 것은 우리의 과제 중 하나이다.

르노그룹은 직원들에게 일상에서 공간적 제약을 극복하고 언제 어디서나 자체 터미널을 포함하여 필요한 회사 시스템에 액세스할 수 있는 다양한 디지털 도구를 제공한다. 따라서 직원들은 활동에 따라 노트북이나 태블릿을 사용하고, 모든 이동 직원들은 스마트폰을 가질 수 있다.

산업 부문에서는 소프트웨어, 데이터 및 장비의 지능형 자동화와 연결성이 점차 미래의 공장을 형성하고 있다. 이 새로운 디지털 환경에서는 정보에 대한 실시간 액세스가 용이해 의사 결정이 용이해진다. 또한 직원들은 원하는 경우 언제든지 스마트폰을 통해 자신과 관련된 사회적 정보에 액세스할 수 있다.

6. 협정 이행 및 후속조치 방법

협정 체결자들은 각자의 책임에 따라 최상의 운영 조건에서 “함께 일하는 미래의 세상 만들기”라는 글로벌 기본 협정을 지원하고 이행에 기여할 것을 약속한다.

6.1. 협정 시행 촉진

본 협정은 그룹이 진출한 국가에서 모든 직원들이 알 수 있도록 해당 언어로 번역되며, 그룹의 인트라넷 사이트에서 구할 수 있다.

본 협정의 적용에 대한 정보 및 의견 교환 세션이 국가 및 회사에서 본 협정의 올바른 시행을 담당하는 인적자원부 주관 하에 국가 차원에서 세계그룹협회의 지역 회원들을 대상으로 개최된다.

6.2. 지역 차원의 시행에 기여

지역 차원에서 경영진 대표, 세계그룹협회 위원, 대표 노조 및/또는 직원 대표 간의 대화를 통해 우선 조치 계획과 그 시행 방법에 대해 논의할 수 있다.

이 대화를 통해 특히 특정한 지역 협정을 협상하기 위한 환경을 조성할 수 있다.

지역의 업종 전문가, 그룹협회 위원, 대표 노조 및/또는 직원 대표가 참여하는 두 글로벌 기본 협정의 후속 회의를 현지에서 개최한다.

본 협정에 언급된 다양한 주제에 대한 구체적인 의식 고취 및 교육 활동을 실시한다.

필요한 경우 실험 단계를 조직한다.

6.3. 글로벌 차원의 시행 모니터링

본 협정의 체결 후 총회에서 본 협정에서 개발되었고 그룹 소위원회와 함께 준비한 주제의 파악을 용이하게 하는 워크숍을 조직할 수 있다.

본 협정의 체결 후 몇 개월 이내에 체결 당사자들과 함께 2013 글로벌 기본 협정의 시행 지표를 통합 및/또는 보완하는 지표를 정의하게 된다. 그룹의 작업장에서 근무하는 외부 회사의 직원에게 적용될 수 있는 조항에 특히 주의를 기울인다.

매년 총회에서 세계그룹협의회 위원과 국제통합제조산별노련 대표가 참석한 가운데 2013 글로벌 기본 협정의 후속 조치를 포함한 후속 회의가 열린다.

지역 이니셔티브의 대규모 실행을 촉진하기 위해 모범 사례에 대한 증언에 중점을 둔다.

마지막으로, 그룹 소위원회의 연례 활동 프로그램에는 본 협정의 시행을 위한 현장 방문이 포함된다. 상황에 따라 그룹 소위원회의 일부 또는 전체 위원과 세계그룹협의회와 특정 회원이 참여할 수 있다.

6.4. 발전의 모멘텀 유지

본 협정의 해석 또는 불이행에 대한 견해 차이가 발생할 경우, 협정 체결자들은 가능한 한 빨리 서로에게 알리고 합리적인 기한 내에 모든 당사자들의 이익을 위해 효과적이고 건설적인 해결책을 함께 모색한다.

협정 체결자들에게 알려진 지역 문제는 지역의 사회적 대화라는 틀 안에서 먼저 조사한다. 르노그룹은 그러한 대화에 우호적인 조건을 조성할 것을 약속한다. 필요한 경우, 국가, 지역 및 르노그룹 차원에서 차례로 해결 방안을 모색한다.

2018년 1월에 체결된 잠재적 난관 해결을 위한 각서에 따라 협정 체결자와 분쟁 당사자는 외부에서 문제를 해결하기 전에 이러한 논의를 진행해야 한다.

7. 최종 규정

본 협정은 프랑스 법의 적용을 받는다. 언어 버전들 사이에 내용이 상충하는 경우 프랑스어 버전이 우선 적용된다.

그리고 체결일로부터 불특정 기간 동안 르노그룹 산하의 모든 회사, 즉 르노가 직간접적으로 자본의 과반 이상을 소유하는 모든 회사에 적용된다.

본 협정은 향후 지역 협정을 위한 구속력이 있는 합의에 의한 근거를 제공하며, 향후 지역 협정이 본 협정에 명시된 원칙과 약속을 준수할 것을 요구한다.

상기 조건을 충족시키는 새로운 회사가 나타나는 경우 협정 체결자들은 본 협정의 올바른 시행을 위한 행동계획을 함께 검토한다.

회사가 위에서 정의된 기준을 더 이상 충족시키지 않으면 현재 회계 기간이 끝날 때 협정이 종료된다.

2019 년 7 월 9 일, 블로뉴 비양쿠르에서

르노그룹 대표:

Thierry BOLLORE, 르노그룹 CEO

국제통합제조산별노련 대표:

Valter SANCHES, 사무국장

프랑스 노동조합연맹 대표

제련산별노조 FO 대표, Didier AMBROISE,

제련산별노조 CFE-CGC 대표, Patrick GAGLIO,

제련 광산 일반 노조 - CFDT 대표, Jean-Michel TISSEYRE,

제련 노동자 산별노조 CGT 대표, Fabien GACHE

그룹협의회에 대표자를 파견한 기타 노동조합연맹 또는 노동조합 대표

노동조합연맹(Confederacion Sindical de Comisiones Obreras) CCOO 대표, Esteban CHAMORRO-ROJO

CNE (Centrale Nationale des Employés) 대표, Gaëtan DE HEMPTINNE

Fédération AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB 대표, Heike KUEMPEL

Fédération Syndicale IndustriALL BNS 대표, Nicolae PAVELESCU

Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost 대표, Slavko PUNGERSIC

노동자일반조합 산업·건설·농산물가공연맹(UGT FICA) 대표, Javier VAZQUEZ-GARCIA

르노그룹협의회 대표

Eric VIDAL, 세계그룹협의회 사무국장