

SAMEN HET WERK VORMGEVEN

BIJ DE RENAULT GROEP

“Wereldwijde kaderovereenkomst inzake de ontwikkeling van het beroepsleven”

De eenentwintigste eeuw kenmerkt zich door een ongekeerde versnelling in de arbeidsmarktontwikkeling, zowel in economisch, technologisch, digitaal, sociaal als maatschappelijk opzicht. Deze permanente ontwikkelingen doen zich vooral gelden in de auto-industrie, die flink aan het veranderen is en de komende jaren een complete metamorfose zal ondergaan.

Om die veranderingen beter voor te bereiden en te begeleiden, neemt de Renault Groep een beslissende stap door met IndustriALL Global Union, de Franse vakbondsfederaties en de andere vakbondsfederaties of vakbonden die in de Groepscommissie zijn vertegenwoordigd, een nieuwe wereldwijde kaderovereenkomst te sluiten met de titel *“Samen het werk vormgeven bij de Renault Groep”*, een overeenkomst waarin de Groepscommissie partij is.

De nieuwe overeenkomst *“Samen het werk vormgeven bij de Renault Groep”* is een aanvulling op de op 2 juli 2013 gesloten wereldwijde kaderovereenkomst *“Ons samen inzetten voor duurzame groei en ontwikkeling”*, waarin al twee essentiële basisvoorwaarden voor de ontwikkeling van werknemers zijn opgenomen: *“Handelen voor de gezondheid, de veiligheid en de levenskwaliteit op het werk”* en *“Diversiteit bevorderen”*.

De overeenkomst schept de voorwaarden voor een constante dynamiek die niet alleen op de arbeidsomstandigheden gericht is, maar huidige en toekomstige werknemers ook werkelijk motiveert door ze de mogelijkheid te bieden hun potentieel te benutten en te ontwikkelen.

In de overeenkomst komen talrijke aspecten van het beroepsleven aan bod, vooral de aspecten die werknemers in staat stellen welbevinden en goede prestaties te combineren.

Deze dynamiek, waarvan alle werknemers van de Groep deel zullen uitmaken, berust op vijf pijlers:

- *Dialogo over de ontwikkeling van het beroepsleven;*
- *Coöperatief management;*
- *Duurzame inzet voor inclusie;*
- *Balans tussen werk en privé;*
- *Aanpassing van de werkomgeving.*

Deze overeenkomst voorziet met name in een structuur voor een sociale dialoog tussen de vertegenwoordigers van de directie en de vakbonden en/of werknemersvertegenwoordigers, zowel op het niveau van de Groep als op lokaal niveau. De overeenkomst biedt de mogelijkheid en moedigt aan tot het nemen van initiatief en, via uitonderhandeling van lokale overeenkomsten, tot het vinden van relevante pragmatische oplossingen die het beroepsleven van werknemers verbeteren.

Hiermee bevestigt de Renault Groep dat haar sociale ambitie onlosmakelijk verbonden is met haar strategie voor duurzame ontwikkeling en concurrentiekracht.

1. DIALOOG OVER DE ONTWIKKELING VAN HET BEROEPSLEVEN

De autosector maakt een revolutionaire ontwikkeling door onder invloed van de digitalisering, de toenemende connectiviteit en de komst van de elektrische, zelfrijdende auto. Het werk vormgeven in deze omstandigheden is een gezamenlijke uitdaging. Deze technologische ontwikkelingen hebben invloed op het ontwerp, de productie en de verkoop van voertuigen en aanverwante diensten. Sommige beroepen zullen mogelijk verdwijnen, nieuwe beroepen zullen ontstaan, andere duiken weer op.

In die context neemt de Renault Groep de beloofde sociale en maatschappelijke* verantwoordelijkheid, met name door werknemers in staat te stellen de vaardigheden te verwerven die ze nodig hebben om de ontwikkelingen in hun vakgebied bij te houden en inzetbaar te blijven.

Dit dynamische en vooruitziende beheer van vaardigheden, dat in alle landen waarin de Groep actief is zal worden toegepast in de vorm van een dialoog over de op handen zijnde veranderingen tussen vertegenwoordigers van de directie en de vakbonden en/of werknemersvertegenwoordigers, is een van de belangrijkste voorwaarden om iedereen zijn beroepsmatige ontwikkeling in eigen hand te kunnen laten nemen.

De Renault Groep bevestigt verder haar voornemen om de vakbonden en/of werknemersvertegenwoordigers bij de voorbereiding van deze veranderingen te betrekken. Daarbij kan gedacht worden aan voorafgaande gesprekken of procedures voor voorlichting en overleg met de vakbonden en/ of de plaatselijke werknemersvertegenwoordigers wanneer sprake is van veranderingen die een aanzienlijk effect op de beroepen van werknemers hebben.

Naast deze toezeggingen wil de Renault Groep de transitie begeleiden met een nieuwe organisatiestructuur in de vorm van een flexibel en coöperatief management, lerende teams en ruimere marges voor initiatief en autonomie.

2. COÖPERATIEF MANAGEMENT

Bij de Renault Groep heeft elke werknemer te maken met verschillende veranderingen: mondialisatie van de communicatie, digitale transformatie, opkomst van sociale media, nieuwe generaties, ontwikkeling van de professionele relaties.

Om werknemers zich in die context te kunnen laten ontplooien, is het belangrijk om het kader en de aard van de betrekkingen tussen de verschillende actoren bij de onderneming vast te leggen.

**Wereldwijde kaderovereenkomst 2013*

2.1. MANAGERS, DE BELANGRIJKSTE ACTOREN VOOR DE KWALITEIT VAN DE PROFESSIONELE RELATIES

Managers zijn onmisbaar om het evenwicht en de kwaliteit van de arbeidsrelaties in de teams en de onderneming te waarborgen. Een manager stuurt op optimale prestaties, motiveert zijn team en ontwikkelt de vaardigheden van de teamleden met inachtneming van ethisch verantwoord gedrag.

Het managementsysteem van de Renault Groep schept voor alle werknemers een gemeenschappelijk kader en bevordert vooral samenwerking, verantwoordelijkheidsbesef, luisteren en wederzijds respect, eerlijkheid en een transparante en snelle besluitname.

Een aantal basisprincipes van het management is erin opgenomen:

- Een goede kennis van de visie en de strategie van de Renault Groep, zodat elke beslissing die op teamniveau wordt genomen zinvol is en actief bijdraagt aan het verwezenlijken van die strategie;
- Een duidelijke omschrijving van de rol die iedereen vervult bij het bereiken van de doelstellingen, zodat elke werknemer weet welke waarde hij voor de onderneming creëert en welke persoonlijke ontwikkeling hij daarbij doormaakt;
- Vaststelling van de onderwerpen die gedelegeerd kunnen worden en de niveaus waarop dat dient te gebeuren, om autonomie en verantwoordelijkheidsbesef bij de teams te stimuleren, waarbij het aanvaardbaar is om fouten te maken omdat daarvan geleerd kan worden, vooral bij het nemen van initiatieven.
- Ontwikkeling van werkmethoden waarbij elementen als naar elkaar luisteren, delen, flexibiliteit, creativiteit, deelname en samenwerking centraal staan.

Dit managementsysteem vloeit voort uit het vertrouwen van de onderneming dat elke werknemer zich voorbeeldig gedraagt en bijdraagt aan de ontwikkeling van de Renault Groep en haar medewerkers. Het leidt tot meer flexibiliteit en reactiviteit van de onderneming, een grotere klanttevredenheid en betere prestaties.

Het berust op de permanente ontwikkeling van kernvaardigheden voor managers en medewerkers, zowel op het gebied van kennis als op het gebied van soft skills, zoals groepsdynamiek, beheer van informatie en communicatie, het zoeken naar oplossingen en het nemen van beslissingen.

Daarbij gelden veiligheid, gezondheid en ergonomie voor alle functies als basisvoorwaarden, opdat werknemers het op hun werkplek naar hun zin hebben en duurzame prestaties leveren.

Over al deze punten wordt lokaal overleg gevoerd tussen de vertegenwoordigers van de directie en de vakbonden en/of de werknemersvertegenwoordigers.

2.2. ELKE WERKNEMER DRAAGT ACTIEF BIJ AAN HET SUCCES VAN DE ONDERNEMING EN ZIJN EIGEN LOOPBAANONTWIKKELING

Elke werknemer heeft een duidelijk en vastomlijnd beeld van zijn rol en zijn verantwoordelijkheden, vooral op basis van zijn functieomschrijving en het jaarlijkse functioneringsgesprek, waarover hij met zijn manager communiceert.

In het jaarlijks functioneringsgesprek, dat wordt aangevuld met regelmatige feedback, kunnen individuele en collectieve doelen worden gesteld en kan worden bepaald welke mate van autonomie de werknemer op zijn niveau nodig heeft om zijn taak zo goed mogelijk zelfstandig te vervullen.

Door deze communicatie kunnen werknemers zich beter ontplooiën en kunnen managers bij de verdeling van het werk rekening houden met de verworven en nog te verwerven vaardigheden.

Het functioneringsgesprek is dus een kans om te bepalen welke nieuwe vaardigheden nodig of gewenst zijn en de daarvoor benodigde opleiding te plannen, vooral in een autosector die volop in verandering is en waar elke mogelijkheid tot ontwikkeling en aanpassing moet worden aangegrepen om de werkgelegenheid te bevorderen.

2.3. ELKE WERKNEMER DRAAGT BIJ AAN DE WERKSFEER

Door zijn houding en zijn gedrag, vooral in de relatie met zijn manager, zijn collega's, zijn medewerkers en die in andere sectoren, leveranciers, externe partners en klanten, draagt elke werknemer bij aan een goede sfeer op het werk waarin men elkaar respecteert.

Punten van tevredenheid en ontevredenheid vrij kunnen uiten tegen de andere leden van het team, is bevrijdend en werkt verbetering in de hand.

Om de dialoog te bevorderen en iedereen in staat te stellen zijn mening te geven, vindt er volgens schema regelmatig teamoverleg plaats. Via het teamoverleg kunnen managers op gezette tijden met de teamleden van gedachten wisselen over de te bereiken doelstellingen en de werklast in overleg evenwichtig en redelijk verdelen. Op het werkoverleg kan iedereen ook ideeën spuien om de processen en voorwaarden waarbinnen de leden van het team hun taken vervullen te verbeteren.

Met behulp van enquêtes kan werknemers gevraagd worden wat volgens hen de voorwaarden voor succes zijn. Op basis van deze raadplegingsmiddelen en een regelmatige dialoog met de vakbonden en/of werknemersvertegenwoordigers, kunnen geschikte actieplannen worden ontwikkeld om de teams en de onderneming vooruitgang te laten boeken.

2.4. STREVEN NAAR EENVOUD EN EFFICIËNTIE

Iedereen speurt in zijn dagelijks werk naar manieren om de complexiteit van processen en de daaruit voortvloeiende punten van irritatie te verminderen zodat de processen eenvoudiger en werkbaarder worden en sneller uit te voeren zijn. Ideeën voor verbetering kunnen met name worden aangedragen tijdens het teamoverleg.

2.5. SUCCESSEN VIEREN EN DELEN

Betrokkenheid, inzet, talent en innoverend vermogen van werknemers zijn factoren van toegevoegde waarde voor de onderneming.

Successen, zowel individuele als gezamenlijke, worden regelmatig met het team gevierd. Lokaal en per functie worden programma's opgesteld en uitgevoerd voor erkenning van beroepskwaliteiten, al dan niet in de vorm van een geldelijke beloning.

Op die manier kan waardering uitgedrukt worden voor individuele en gezamenlijke bijdragen met inachtneming van de gebruiken van elk land waar Renault gevestigd is.

De Renault Groep draagt er ook zorg voor dat werknemers op de belangrijke momenten van hun loopbaan (toetreding tot een team, overplaatsing naar een andere afdeling, pensioen) persoonlijke aandacht krijgen van de onderneming en hun naaste medewerkers.

2.6. EEN GOEDE WERKSFEER BEVORDEREN

Een goede werksfeer is onontbeerlijk om plezier in het werk te kunnen hebben en gezamenlijke prestaties te kunnen leveren. Om de sociale cohesie te bevorderen, organiseren de managers en medewerkers van de Renault Groep lokaal feestelijke evenementen waarbij rekening wordt gehouden met de verschillende culturen.

Op jaarlijkse evenementen kunnen de werknemers en hun gezinsleden de vakwereld van de autosector beter leren kennen.

Lokaal worden proefritten aangeboden of voertuigen uitgeleend om werknemers de gelegenheid te geven de producten en het dienstenaanbod van de Groep te leren kennen en ze tot de beste ambassadeurs ervan te maken.

3. DUURZAME INZET VOOR INCLUSIE

De Renault Groep is ervan overtuigd dat alleen concrete veranderingen de economie en de maatschappij positiever, inclusiever en verantwoordelijker kunnen maken. Door zich in te zetten voor inclusie, bevordert de Renault Groep een groeimodel dat berust op solidariteit, diversiteit, sociaal ondernemerschap en onderwijs.

Het inclusiebeleid van de Renault Groep heeft als doel een omgeving te scheppen waarin ruimte is voor onderling vertrouwen en begrip, zodat iedereen bij de onderneming, ongeacht zijn geslacht, leeftijd, lichamelijke gesteldheid, aard, seksuele geaardheid, herkomst, religie, politieke overtuiging, vakbondslidmaatschap, nationaliteit of sociale herkomst zich op zijn gemak voelt en zichzelf kan zijn, om zich met al zijn kwaliteiten te kunnen inzetten voor het gezamenlijke resultaat.

3.1. ONTVANGST VAN NIEUWE TEAMLEDEN

De manier waarop nieuwelingen in een team worden opgenomen, of het nu gaat om een nieuwe werknemer of een interne overplaatsing, moet als voorbeeld kunnen dienen voor aanmoediging van diversiteit en overbrugging van de generatiekloof.

Managers organiseren in hun vestiging en/of land een inwerktraject en nieuwe teamleden worden door hun teamgenoten op open en solidaire wijze wegwijs gemaakt in de bedrijfscultuur, de waarden en de werkwijzen van de Groep.

Via dit inwerktraject kunnen nieuwkomers ook blijk geven van hun eigen vakervaring. Met hun frisse blik kunnen ze bovendien de bestaande praktijken van de Groep verrijken.

3.2. KENNIS DELEN EN OVERDRAGEN

De Renault Groep moedigt initiatieven om kennis te delen aan. In dat verband stimuleert de Groep de ontwikkeling van middelen of methoden om te profiteren van vak- en belangengroepen, zoals samenwerkingsplatforms, interne sociale media, vakverenigingen, en interne en externe *benchmarks*, om openheid van geest te bevorderen en daarmee de creativiteit aan te wakkeren.

Ook initiatieven om mensen uit verschillende sectoren beter te laten samenwerken, zodat men van elkaar beter weet wat er speelt, worden toegejuicht.

Ten slotte vergemakkelijkt de Groep de overdracht van kennis en vaardigheden binnen het team en van de ene op de andere generatie, tijdens het dagelijkse werk, maar vooral wanneer er nieuwe teamleden ingewerkt moeten worden of voordat iemand intern overgeplaatst wordt of de Groep verlaat.

3.3. INTERN EN EXTERN UITDRUKKING GEVEN AAN SOLIDARITEIT

In overleg met de vakbonden en/of werknemersvertegenwoordigers en met inachtneming van de lokale wetgeving, worden regelingen getroffen waarbij werknemers rustdagen kunnen schenken aan collega's wier kinderen ernstig ziek, gehandicapt of verkeersslachtoffer zijn. Uit dit overleg kunnen lokale overeenkomsten tussen de directie en de vakbonden en/of werknemersvertegenwoordigers voortvloeien.

De Renault Groep steunt ook initiatieven die ertoe bijdragen dat iedereen zijn plaats vindt in de samenleving en zich kan inzetten bij of voor humanitaire verenigingen of ondernemingen. Op die manier worden lokale programma's opgesteld voor solidariteitsacties buiten de muren van het bedrijf.

De inhoud van die programma's en de voorwaarden waaronder werknemers eraan kunnen deelnemen, worden jaarlijks vastgesteld in overleg met de vakbonden en/of werknemersvertegenwoordigers. Uit dit overleg kunnen ook lokale overeenkomsten voortvloeien.

Meer in het bijzonder kunnen werknemers die zich op deze manier willen inzetten gebruikmaken van bijzondere regelingen, omdat ze deze activiteiten afhankelijk van de lokale wetgeving onder werktijd mogen uitvoeren.

3.4. EERBIEDIGING VAN PERSONEN

Voor de Renault Groep heeft bescherming van de sociale grondrechten van personen de allerhoogste prioriteit. Dit krijgt vorm door naleving van die rechten te bevorderen en schending ervan te voorkomen, door mensen te helpen hun geschillen bij te leggen, klachten te behandelen en laakbaar gedrag te corrigeren of bestraffen, met inachtneming van de lokale wetgeving. Op deze manier geeft de Groep uitvoering aan de verplichtingen* die ze is aangegaan door de wereldwijde kaderovereenkomst "*Ons samen inzetten voor duurzame groei en ontwikkeling*" te ondertekenen. Ook bescherming van persoonsgegevens is een van de kernwaarden van de Renault Groep.

De ondertekenende partijen keuren elke vorm van geweld en intimidatie op het werk af, met name op seksueel en moreel vlak, evenals discriminatie van werknemers.

De Renault Groep belooft zo snel mogelijk, en in overeenstemming met de lokale wetgeving, geschikte maatregelen te nemen, met name via de ethische commissie en de afdeling personeelszaken, om personen wier rechten zijn geschonden bij te staan, agressie te voorkomen en te stoppen en elke vorm van ontoelaatbaar gedrag te bestraffen.

*Wereldwijde kaderovereenkomst 2013 - Hoofdstuk 1: Universele normen - Respect voor de fundamentele sociale rechten

Alle werknemers van de Renault Groep hebben toegang tot een professioneel meldsysteem dat de informatie vertrouwelijk behandelt en de klokkenluider bescherming biedt, mits de melding te goeder trouw en belangeloos is gedaan.

In het dagelijks werk zien managers en werknemers er zowel individueel als gezamenlijk op toe dat de regels voor goede omgangsvormen en wederzijds respect niet worden geschonden door onbeleefd gedrag, noch in de interne, noch in de externe relaties.

De Renault Groep organiseert voor elk verantwoordelijkheidsniveau aangepaste bewustmakingscampagnes en trainingen over deze onderwerpen.

4. BALANS TUSSEN WERK EN PRIVÉ

De digitale transformatie heeft een sterke invloed op het sociaal en beroepsmatig gedrag. Een van de belangrijkste aspecten is de onbeperkte toegang tot informatie, altijd en overal, waardoor werknemers nieuwe verwachtingen stellen aan de organisatie van het werk.

Renault is zich bewust van die verwachtingen en wil haar werknemers op basis van wederzijds vertrouwen flexibelere werkvormen aanbieden, met meer vrijheid om de werktijd zelf in te delen en het woon-werkverkeer te optimaliseren afhankelijk van de persoonlijke omstandigheden en de behoeften van het gezin. Uiteraard dient dit zo te gebeuren dat het bedrijf normaal kan blijven functioneren, de klanttevredenheid niet in gevaar komt en de lokale wetgeving niet wordt overtreden. Op deze wijze maken technologische hulpmiddelen zowel technische als sociale vooruitgang mogelijk.

Met behulp van deze regelingen voor werknemers kunnen de wettelijke arbeidstijden worden nageleefd en kan de werklast evenredig worden verdeeld.

Ze kunnen voorafgegaan worden door een proefperiode, vooral in de industriële sectoren, die met meer organisatorische belemmeringen te maken hebben.

De regelingen komen in overleg met de lokale vakbonden en/of werknemersvertegenwoordigers tot stand. Uit dit overleg kunnen lokale overeenkomsten voortvloeien.

4.1. EEN FLEXIBELERE BENADERING VAN WERK

De Renault Groep biedt haar werknemers de mogelijkheid hun werktijden zo in te delen dat ze hun beroepsleven en hun privéleven zo goed mogelijk op elkaar kunnen afstemmen.

Als de wetgeving en lokale overeenkomsten inzake indeling van de werktijden dat toestaan, mogen medewerkers die dat met hun leidinggevende hebben afgesproken op afwijkende tijden beginnen of stoppen of altijd in dezelfde ploeg werken als het een functie in de industrie betreft.

Speciale aandacht wordt besteed aan ouders van jonge kinderen of werknemers die zorgen voor een afhankelijke persoon.

4.2. OPTIMALISATIE VAN VERGADERTIJDEN

Vergaderingen, waarmee zowel teamoverleg als werkoverleg wordt bedoeld, zijn onontbeerlijk om ideeën uit te wisselen en synergie te creëren tussen de leden van een team en tussen multifunctionele en multiculturele teams.

Managers plannen vergaderingen dan ook zodanig dat iedereen aanwezig kan zijn, vooral als het een vergadering met deelnemers van verschillende locaties of uit verschillende landen betreft.

Wanneer fysieke aanwezigheid op een vergadering niet nodig of wegens de afstand niet mogelijk is, stelt de Renault Groep hulpmiddelen voor videovergadering of digitale platformen ter beschikking zodat iedereen zijn mening kan geven en een bijdrage kan leveren.

4.3. VARIABELE WERKPLEKKEN

Afhankelijk van hun functie kunnen werknemers gebruikmaken van een regeling om een deel van de tijd of in bepaalde gevallen thuis, op een locatie van de Renault Groep of op een externe locatie te werken, mits de regels ten aanzien van geheimhouding en bedrijfsgeheimen worden nageleefd.

In alle landen waar Renault gevestigd is, wordt een gebruikshandvest voor de IT-voorzieningen verspreid.

Deze regelingen voor het werken op afstand kunnen verschillende vormen aannemen: regelmatig werken op afstand, op voorhand gepland, voor een vast of variabel aantal dagen, per week of per maand, of incidenteel.

De onderneming implementeert in uitzonderlijke omstandigheden ook aangepaste regelingen om de continuïteit van de activiteit en de bescherming van werknemers te waarborgen.

Over deze regelingen voor werken op afstand kan overlegd worden met de lokale vakbonden en/of werknemersvertegenwoordigers. Uit dit overleg kunnen lokale overeenkomsten voortvloeien.

4.4. WERKEN OP AFSTAND EN TEAMGEEST

Bij de lokale organisatie van werken op afstand letten managers erop dat het teamwerk er niet onder te lijden heeft. Ze doen dat met name door aan te geven op welke tijden werknemers fysiek op de werkplek aanwezig moeten zijn (bijvoorbeeld voor teamoverleg).

Als internationale onderneming, met vestigingen in alle tijdzones, laat de Renault Groep werknemers zelf de keuze of ze buiten werktijd inloggen of niet en dient het beroepsmatig gebruik van internet beperkt te blijven tot de werktijden die op hen van toepassing zijn. In die perioden hoeven ze ook niet te antwoorden op e-mails en telefoonoproepen en e-mailen of bellen ze zelf

alleen in bijzonder dringende gevallen, vooral in situaties die de veiligheid van werknemers en/of klanten kunnen beïnvloeden.

Managers en medewerkers geven het goede voorbeeld: ze blijven alert en geven een waarschuwing bij een duidelijke overschrijding van de werktijden en/of niet-naleving van de rusttijden.

Over deze regels voor het gebruik van communicatiemiddelen kan overlegd worden met de lokale vakbonden en/of werknemersvertegenwoordigers. Uit dit overleg kunnen lokale overeenkomsten voortvloeien.

4.5. VERGEMAKKELIJKING VAN HET DAGELIJKS LEVEN

De Renault Groep steunt de ontwikkeling van regelingen om een goede balans tussen werktijd en vrije tijd te bereiken. Over deze regelingen kan tevens overlegd worden met de vakbonden en/of werknemersvertegenwoordigers. Uit dit overleg kunnen lokale overeenkomsten voortvloeien.

Tijdens dit overleg kan met name bepaald worden welke acties prioriteit hebben, rekening houdend met de verwachtingen van de werknemers en de lokale wetgeving (vervoer, kinderopvang, ruimten waar borstvoeding gegeven kan worden, medisch consult op afstand, sportruimte, ontspanningsruimten, diensten als bedrijfssportiers).

Ten slotte besteedt de Renault Groep speciale aandacht aan de effecten van mobiel werken op het gezinsleven. Als de reisafstand aanzienlijk is, wordt de partner, mits werknemer van de Groep, een functie op dezelfde locatie aangeboden.

5. AANPASSING VAN DE WERKOMGEVING

De arbeidsrealiteit verandert en de werkplek verandert mee om beter op die nieuwe realiteit in te spelen en de verwachtingen van werknemers te vervullen. Hoe groot de technologische vooruitgang ook is of zal zijn, voor een duurzame groei blijft de Groep afhankelijk van de talenten van haar werknemers en hun vermogen een collectieve intelligentie te vormen. Daarom staat een juiste inrichting van de werkplek centraal bij het ontwikkelen van nieuwe werkvormen.

5.1. SAMENWERKING ALS ORDENEND PRINCIPE VAN DE NIEUWE WERKRUIMTE

De nieuwe werkruimte is een afspiegeling van de specifieke behoeften en activiteiten van de werknemers. Er wordt met name rekening gehouden met de behoeften van personen met een handicap. Wanneer er nieuwe ruimtes worden ingericht of bestaande ruimtes worden heringericht, betreft de Renault Groep deskundigen uit het desbetreffende vakgebied, de werknemers, de vakbonden en/of de werknemersvertegenwoordigers bij het ontwerp.

De nieuwe werkruimten zijn zowel geschikt voor gezamenlijk als individueel werk en beschikken over aanpalende concentratie- en ontspanningsruimten.

Doordat de bouw en inrichting volgens algemene principes plaatsvinden, is de bedrijfscultuur overal te herkennen.

Er wordt bijzondere aandacht besteed aan de ergonomie, de kleuren, de lichtinval, de akoestiek, de ventilatie en de verwarming, vooral in industriële omgevingen.

5.2. GEZOND ETEN

De Renault Groep houdt rekening met het belang dat haar werknemers hechten aan voeding en stelt op de werkplek gevarieerde horecavoorzieningen ter beschikking, zoals restaurants, cafetaria's, speciale ruimtes voor teams, vooral in industriële vestigingen, en/of vormen van catering of afhaalservice.

Bij het kiezen van horecavoorzieningen wordt rekening gehouden met de verwachtingen van de werknemers en de lokale omstandigheden. In overleg met de directie van de vestiging kunnen er ook maaltijden worden geleverd door gespecialiseerde bedrijven.

Er wordt speciale aandacht besteed aan de kwaliteit van het voedsel (fruit en groenten, lokale producten, lokale bijzonderheden) en aan variatie en regelmatige vernieuwing van het menu, met name door voedingsmiddelen van biologische herkomst of zonder allergenen aan te bieden.

Vakbonden en/of werknemersvertegenwoordigers kunnen op lokaal niveau betrokken worden bij de uitwerking van programma's voor gezonde voeding.

Werknemers kunnen ook buiten de normale eettijden in de horecagelegenheden terecht, afhankelijk van de openingstijden ter plaatse en de werktijden van de teams. Op die manier krijgen ze de beschikking over ruimten waar ze ontspannen kunnen werken en communiceren.

5.3. DIGITALE TECHNOLOGIE IN DIENST VAN DE MENS

Digitale technologie blijft aan invloed winnen en zal de manier waarop we werken blijven veranderen.

Tegen die achtergrond is de manier waarop werknemers zich een nieuwe digitale omgeving eigen maken van doorslaggevend belang. Hoewel kunstmatige intelligentie een steeds groter deel van de processen overneemt, is duidelijk dat de mens de controle moet behouden. Een van onze uitdagingen is om dat menselijke aspect te midden van alle digitalisering te behouden.

De Renault Groep stelt haar werknemers verschillende digitale hulpmiddelen ter beschikking zodat ze tijdens hun dagelijkse werk geen hinder ondervinden van ruimtelijke beperkingen en overal en op elke terminal, ook die van henzelf, toegang kunnen krijgen tot de systemen van het bedrijf die ze nodig hebben. Zo kunnen werknemers afhankelijk van hun functie de beschikking krijgen over een laptop of tablet en werknemers die voor hun werk veel onderweg zijn over een smartphone.

Wat de industriële sectoren betreft, zullen intelligente automatisering en koppeling van software, gegevens en apparaten in de fabriek van de toekomst de norm zijn. In deze nieuwe digitale werkelijkheid kan de toegang tot realtime informatie worden gestroomlijnd zodat het gemakkelijker wordt om beslissingen te nemen. Ook kunnen werknemers te allen tijde sociale informatie raadplegen die op hen betrekking heeft, zelfs via hun smartphone als ze dat willen.

6. UITVOERING EN MONITORING VAN DE OVEREENKOMST

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om overeenkomstig hun respectieve verantwoordelijkheden de wereldwijde overeenkomst “*Samen het werk van de toekomst vormgeven*” te ondersteunen en uit te voeren, in de best mogelijke operationele omstandigheden.

6.1. BEVORDERING VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst is vertaald in de talen van de landen waarin de Groep gevestigd is en aan alle werknemers bekendgemaakt. De overeenkomst is beschikbaar op de intranetsite van de Groep.

In samenwerking met de directeurs Human Resources, die er in hun respectieve landen en vestigingen voor moeten zorgen dat de overeenkomst op de juiste wijze wordt uitgevoerd, worden er voorlichtings- en discussiebijeenkomsten georganiseerd waaraan de lokale leden van de Wereldwijde Groepscommissie kunnen deelnemen.

6.2. BIJDRAGEN AAN LOKALE UITVOERING

Op lokaal niveau kunnen de vertegenwoordigers van de directie, de leden van de Wereldwijde Groepscommissie, de vakbonden en/of de werknemersvertegenwoordigers bespreken welke actieplannen prioriteit moeten krijgen en op welke manier ze uitgevoerd moeten worden.

Deze dialoog schept ook de voorwaarden waarin specifieke lokale overeenkomsten tot stand kunnen komen.

Lokaal worden monitoringbijeenkomsten voor de twee wereldwijde overeenkomsten georganiseerd, waaraan lokale vakdeskundigen, leden van de groepscommissie, de vakbonden en/of de werknemersvertegenwoordigers deelnemen.

Er zullen specifieke bewustmakings- en opleidingsmaatregelen worden genomen met betrekking tot de onderwerpen die in dit akkoord aan de orde zijn gesteld.

Wanneer dat nodig is, zullen er proefperioden ingelast worden.

6.3. MONDIALE MONITORING

Tijdens de plenaire vergadering na ondertekening van deze overeenkomst kunnen in samenwerking met de beperkte groepscommissie workshops worden georganiseerd om de onderwerpen die in deze overeenkomst zijn uitgewerkt toe te lichten.

In de maanden na ondertekening van deze overeenkomst worden met de ondertekenende partijen indicatoren voor de uitvoering van de overeenkomst vastgesteld. Deze indicatoren zijn gelijk aan die van de wereldwijde kaderovereenkomst 2013 of vullen die aan. Er wordt speciaal aandacht besteed aan de artikelen die van toepassing kunnen zijn voor werknemers van externe ondernemingen die op een locatie van de Groep werkzaam zijn.

Elk jaar wordt ter gelegenheid van de plenaire vergadering een monitoringbijeenkomst gehouden met de leden van de Wereldwijde Groepscommissie en de vertegenwoordigers van IndustriALL Global Union. Hierbij gelden dezelfde criteria als voor monitoring van de wereldwijde kaderovereenkomst 2013.

Het accent ligt op doorgifte van best practices, om lokale initiatieven op grote schaal navolging te geven.

Ten slotte omvat het jaarlijkse activiteitenprogramma van de beperkte Groepscommissie bezoeken op locatie om de uitvoering van deze overeenkomst te controleren. Afhankelijk van de situatie kunnen de voltallige beperkte groepscommissie of een deel daarvan en bepaalde leden van de Wereldwijde Groepscommissie aan die bezoeken deelnemen.

6.4. DE VOORUITGANG IN STAND HOUDEN

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe elkaar zo snel mogelijk te informeren over afwijkende interpretaties of niet-naleving van de overeenkomst, zodat binnen een redelijke termijn gezamenlijk een efficiënte en constructieve oplossing kan worden gevonden die het belang van alle partijen dient.

Lokale problemen die aan de ondertekenende partijen zijn meegedeeld, worden in eerste instantie onderzocht middels een lokale sociale dialoog. De Renault Groep verbindt zich ertoe gunstige omstandigheden voor een dergelijke dialoog te creëren. Indien nodig vindt het zoeken naar een oplossing op nationaal, regionaal en vervolgens op groepsniveau plaats.

Deze besprekingen worden gevoerd met inachtneming van het in januari 2018 overeengekomen *memorandum* voor oplossing van mogelijke problemen, voordat er communicatie naar de buitenwereld plaatsvindt door een van de ondertekenende partijen of de in het geschil betrokken partijen.

7. SLOTBEPALINGEN

Op deze overeenkomst is het Franse recht van toepassing. In geval van verschillen tussen de vertalingen, is alleen de Franse versie rechtsgeldig.

De overeenkomst gaat voor onbepaalde tijd in op de dag van ondertekening en geldt voor werknemers van de ondernemingen van de Renault Groep, dat wil zeggen elke onderneming waarvan Renault s.a.s. direct of indirect meer dan de helft van het aandelenkapitaal bezit.

Deze overeenkomst omvat bindende afspraken die als uitgangspunt dienen voor toekomstige lokale overeenkomsten, waarin de in deze overeenkomst uiteengezette beginselen en toezeggingen dienen te zijn verwerkt.

Wanneer een nieuwe onderneming aan voormeld criterium voldoet, stellen de ondertekenende partijen gezamenlijk een actieplan op om deze overeenkomst goed ten uitvoer te leggen.

Wanneer een onderneming niet meer aan voormelde criteria voldoet, is deze overeenkomst na het lopende boekjaar niet meer van toepassing.

Opgemaakt te Boulogne-Billancourt, op 9 juli 2019

Voor de Renault Groep,

Thierry BOLLLORE, Algemeen directeur van de Renault Groep

Voor IndustriALL Global Union,
Valter SANCHES, Secretaris-generaal

Voor de Franse vakbondsfederaties

Voor de Fédération FO de la Métallurgie, Didier AMBROISE,

Voor de Fédération de la Métallurgie CFE-CGC, Patrick GAGLIO,

Voor de Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie - CFDT, Jean-Michel TISSEYRE,

Voor de Fédération des Travailleurs de la Métallurgie - CGT, Fabien GACHE

Voor de andere vakbondsfederaties of vakbonden die in de Groepscommissie vertegenwoordigd zijn

Voor de Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CC OO, Esteban

CHAMORRO-ROJO

Voor de Centrale Nationale des Employés - CNE, Gaëtan DE HEMPTINNE

Voor de federatie AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB, Heike KUEMPEL

Voor de vakbondsfederatie IndustriALL BNS, Nicolae PAVELESCU

Voor de Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, Slavko PUNGERSIC

Voor de Fédération de l'Industrie, de la construction et de l'agroalimentaire de l'Union Générale des Travailleurs (UGT FICA), Javier VAZQUEZ-GARCIA

Voor de Groepscommissie van de Renault Groep,

Eric VIDAL, Secretaris van de Wereldwijde Groepscommissie