

ルノー・グループで協力して仕事の世界を構築

「職場における生活の発展に関するグローバル枠組み協定」

21 世紀に入って、仕事の世界は経済、技術、デジタルおよび社会各分野で空前の成長を遂げている。これらの進行中の変化は自動車産業で特に顕著であり、この産業は今後数年間も引き続き根底から変わっていくだろう。

これらの変化によりよく備えて適応するために、ルノー・グループは断固たる措置を取っており、インダストリアル・グローバルユニオン、フランスの労働組合連合団体およびルノー・グループ従業員代表委員会に加わっているその他の労働組合連合団体や組合と、「ルノー・グループで協力して仕事の世界を構築」と題する新しいグローバル枠組み協定を締結する。グループ従業員代表委員会のメンバーは、本協定のステークホルダーである。

「ルノー・グループで協力して仕事の世界を構築」と題するこの新協定は、2013 年 7 月 2 日締結のグローバル枠組み協定「持続可能な成長と開発に向けた協調」を補足するものとなる。同協定は、すでに従業員開発の 2 つの重要な必須条件、すなわち「職場における安全衛生と生活の質に関する行動」と「多様性の促進」を盛り込んでいる。

本協定は、労働条件の問題にとどまらない持続可能な原動力を説明しており、現在および将来の従業員の可能性の結集と開発を可能にし、すべての人が関与する真の拠り所となる。

本協定は、勤労生活の多数の側面、特に従業員が業績と幸福を両立させられるようにする側面に取り組んでいる。

グループの全従業員にかかわるこの原動力は、次の 5 つの重要な要素に基づいている。

- 仕事の世界の発展に関する対話
- 協力的な管理システム
- インクルージョンへの持続可能な取り組み
- ワーク・ライフ・バランス
- 労働環境への適応

本協定は、グループ・レベルと現地レベルの両方における経営側代表と代表的労働組合または従業員代表との社会的対話の枠組みを提供する。本協定は、主導権を握り、現地協定の交渉によって、従業員の勤労生活を改善するために実践的かつ妥当な解決策を探し求める機会を提供し、そのような行動を奨励する。

それによって本協定は、社会的責任を持続可能な開発と競争に関する自社の戦略の不可欠な部分にするというルノー・グループの意欲を確認する。

1. 仕事の世界の発展に関する対話

自動車業界は重要な転換プロセスを経ており、中核的要素はデジタル化、接続性および自律走行車・電気自動車である。このような状況において、仕事の世界の構築は集団的な課題となっている。これらの重要な技術変化は、車両および関連サービスの設計、製造および商品化に影響を与えている。特定の職業が姿を消す一方で、新しい職業が現れる可能性があり、再び出現する職業もあるだろう。

その点でルノー・グループは、企業責任と社会的責任に関する約束、特に、従業員が自動車関連雇用と自らの雇用可能性の開発に不可欠な能力を確認・獲得できるようにする条件を作り出すという約束を確認する。

将来を見越したダイナミックな能力管理は、当グループが活動するすべての国々に適用され、来たるべき変化をめぐる経営側代表と代表的労働組合または従業員代表との対話に関連づけられており、すべての人が自らの専門的能力をうまく開発できるようにするための主要な課題の1つである。

さらにルノー・グループは、これらの変化への準備に代表的労働組合または従業員代表を関与させる意思を確認する。特に、従業員の雇用に大きな影響を与える変化は、代表的労働組合または従業員代表とのそのような予備的討議はもちろん、情報・協議手続きでも取り上げる可能性がある。

これらの約束に加えてルノー・グループは、この移行について行くために、機敏な協力的管理や学習チーム、自主性の強化、主導権を握る機会の拡大を裏付けに、従業員にグループ編成方法の一層の発展を提供したいと考えている。

2. 協力的な管理システム

ルノー・グループの全従業員は数多くの変化に直面しており、例えば、コミュニケーションや交流のグローバル化、デジタル化、ソーシャルネットワークの出現、新世代、職務上の関係の変化などが挙げられる。

このような状況において、当社における関係者間の関係の枠組みや性質を定義することは、従業員の専門的能力を開発するうえで大きな要因である。

*2013年グローバル枠組み協定

2.1. 職務上の関係の質に中心的な役割を果たす管理者

管理者は、チーム内部および会社全体で内部のバランスと質の高い仕事上の関係を達成するうえで重要な役割を果たす。管理者の機能は、倫理基準を尊重しつつ、業績監視やチーム連携、技能開発の促進を取りまとめることである。

ルノー・グループの管理システムは、従業員に共通した行動枠組みを提供し、特に連携と権限付与、傾聴と相互尊重、率直な話、透明で迅速な意思決定を促進する。

このシステムが拠って立つ管理の基礎は以下のとおりである。

- ルノー・グループのビジョンと戦略に関する深い知識によって、チーム・レベルで下されたすべての決定が、この戦略の実施に積極的かつ有意義に貢献できるようにする。
- 目標達成における各人の役割を明確にし、従業員が、会社のために自らが生み出す価値や、仕事をもたらしてくれる自己の成長を認識するようにする。
- 委任できる事項と関連委任レベルを確認して自主性を奨励し、チームにより大きな責任を持たせると同時に、特に主導権の掌握に関してミスから学べるようにする。
- 相互の傾聴、共有、機敏性、創造性、協力などを促進する作業方法を考案する。

この管理システムは、当社がルノー・グループおよび従業員の成功と発展を推進するうえで各従業員を信頼し、各人の独自性を信頼していることに根差している。それによって当社は、機敏性と反応性を高めると同時に、顧客満足と業績を促進する。

このシステムは、職業的能力と社会的能力の両方で管理者・従業員双方の中核的技能の継続的開発を活用しており、グループ・ダイナミックスと情報・通信管理、問題解決、意思決定などに特に関係がある。

すべての分野で安全、健康および人間工学を重要な必須条件とみなし、従業員が作業スペースで居心地よく感じて持続的に働けるようにする。

これらの要素はすべて、経営側代表と代表的労働組合または従業員代表との現地レベルの討議で取り上げられる。

2.2. 各従業員は当社の成功と自らの個人的なキャリアパスにおいて積極的な役割を担当

各従業員は、特に自らの機能の定義と年次個人面接（いずれも管理者との対話の対象）に基づき、自らの役割と責任に関する明確かつ正確なビジョンを持つ。

年次個人面接と定期的なフィードバックによって、個人および集団の目標を明確に定めるとともに、可能な限り効果的に責任を持って使命を遂行するために従業員が自主的に行動する余地をめぐって討議することができる。

これらの交流によって、従業員は自分の職業プロジェクトについて詳細に議論することができ、管理者は従業員の既存の技能と開発すべき技能に対応する雇用機会を確認できる。

このように個人面接は、新しい技能の獲得を確立したり、対応する訓練イニシアティブの予定を立てたりする機会である。これは急速に変化している自動車産業では特に重要であり、雇用を継続的に促進するために開発と適応を支持する可能な限りの行動を実施しなければならない。

2.3. 全従業員が職場における生活の環境に貢献

各従業員は自らの態度や行動を通して、特に管理者や同僚、他の部門の従業員、サプライヤー、外部パートナー、顧客などとの関係に関して、すべての人を尊重する前向きな勤労生活の環境に貢献する。

チームの一員として自らの日常的な満足や不満を自由に表明できることは、解放感を与えると同時に改善の手段でもある。

体系化されたチーム会議を定期的に行き、対話を奨励して全従業員が自分の意見を述べられるようにする。これらの会議で管理者とチームメンバーは、合理的なタイムフレームの中で、達成すべき目標やバランスの取れた公正な仕事量の配分について議論できる。また、チームメンバーが使命を遂行するプロセスや条件の改善に関する各人の考えをめぐって討議することもできる。

従業員を対象に調査を実施し、成功の必要条件に関して意見を述べられるようにする。これらの傾聴の機会は、代表的労働組合または従業員代表との定期的対話と相まって、チームおよび当社の進歩の手段としての適切な行動計画の策定を促進する。

2.4. 簡索性と効率性の追求

各人は毎日の勤労生活の過程で、プロセスの複雑さやそれに伴う刺激となる状況を緩

和し、それらを統合しやすくしてより迅速に実施できるようにすることを目指す。チーム会議は、特に改善提案について討議する機会を与える。

2.5. 成功の祝福と共有

従業員の関与と専心、才能、持続可能な業績を支援するための革新能力は、当社にとって付加価値の源泉である。

個人・集団両方の成功をチーム内部で定期的に祝福する。職務上の報奨プログラム（金銭的なものと象徴的なものの両方）を現地レベルで事業部門ごとに計画・組織する。

これらのプログラムは、ルノーが活動している国々の現地の慣行を考慮に入れて、個人および集団の業績を強調できるようにする。

またルノー・グループは、勤労生活における主要なイベント（新規従業員のチーム参加、別の部署への異動、退職など）が、個別の社会的イベントの機会を与えるようにする。

2.6. チーム内部における友好的交流の醸成

友好性は集団的な業績と職業上の幸福を両立させる鍵である。ルノー・グループの管理者と従業員は、文化の相違を尊重しつつ社会的一体性を助長する現地のイベントを計画する。

年中行事によって、従業員と家族が自動車業界をより深く理解できるようにする。

現地レベルで車両試乗・貸与サービスを提供し、従業員が当グループの製品・サービスに精通して最高のアンバサダーになれるよう支援する。

3. インクルージョンへの持続可能な取り組み

ルノー・グループは、慣行の具体的な変更だけが、より積極的で包括的な責任ある経済・社会の構築に貢献すると確信している。ルノー・グループは、インクルージョンへの取り組みによって、多様性・社会的起業家精神・教育に基づく社会的責任のある成長モデルを促進する。

ルノー・グループのインクルージョン方針の目的は、信頼と相互理解の環境を生み出し、年齢や身体状態、ジェンダー、性的指向、民族性、宗教、政治的見解、労働組合への関与、国籍、社会的出身などにかかわらず、社内の各人が安心と居心地のよさを感じ、自分にふさわしく振る舞えるようにすることによって、集団的な業務の遂行において個人の可能性を最大限に高められるようにすることである。

3.1. チームへの新メンバーの歓迎

新規採用であれ内部異動であれ、チームに新メンバーを統合するにあたっては、多様性と世代間の連携を奨励する模範的基準を定めなければならない。

管理者は、事業所または出身国で統合プログラムを組織する。連帯と開放の精神で、チームメンバーは日々、新メンバーの統合を促進し、当グループの文化や価値観、作業方法を理解できるよう支援する。

この統合プログラムによって、新メンバーは自分たちの職業上の経験を共有し、自らの新しい見解で当グループの慣行を高めることもできる。

3.2. 知識の共有と移転

ルノー・グループは、知識共有イニシアティブを奨励する。当グループは、あらゆる種類の手段や方法（協力プラットフォーム、内部ソーシャルネットワーク、事業部門クラブ、内部・外部ベンチマークなど）の開発を促進し、専門知識や利益の共同体を利用しながら、創造性の源である進取の精神を奨励する。

また、さまざまな部門の人々がより効果的に協力できるよう支援するイニシアティブも促進し、お互いの目標や制約をより明確に理解できるようにする。

最後にルノー・グループは、日々、より詳細に言えば新メンバーがチームに参加したときや、従業員が別の部署に異動したり当グループを去ったりする前に、チーム内部および世代間で知識や技能の移転を促進する。

3.3. 内部・外部連帯の表明

代表的労働組合または従業員代表と協議し、現地の法律に従って、子どもや配偶者が病気や障害を抱えている同僚や、特定の重大事故の犠牲になった同僚に従業員が休暇を寄付できるプログラムを現地レベルで実施する。この協議の結果、経営側と代表的労働組合または従業員代表との現地協定を締結することができる。

ルノーは、すべての人が社会で自分の居場所を見つけ、慈善団体に関与しやすくするイニシアティブも支援する。このように現地レベルで社外の行動・連帯プログラムを定義・組織する。

代表的労働組合または従業員代表との現地会議を毎年開催し、これらのプログラムの内容と従業員が参加できる条件について議論する。これらの交流も、現地協定の締結に至ることがある。

もっと正確に言えば、この活動に使われる時間は労働時間とみなされる場合があるため、現地の法律に従って、関与を希望する従業員は特定の条件を自由に使うことができる。

3.4. 個人の尊重

ルノー・グループは、個人の基本的権利の保護を基本的価値の 1 つとしており、現地の法律に従って、これらの権利の尊重を促進するとともに、その潜在的侵害を防止し、個人による紛争解決を支援し、苦情を処理し、すべての不当な行為を懲罰または処罰に付す。このようにしてルノー・グループは、グローバル枠組み協定「持続可能な成長と開発に向けた協調（＊）」締結時の約束を確認する。

個人情報保護の遵守も、ルノー・グループにおける基本的価値である。

署名者は、あらゆる形態の職場における暴力、すべての形態の（特に性的または精神的な）嫌がらせ、または従業員に関する差別を否認する。

ルノー・グループは、容認できない行為を防止・阻止して制裁を科すために、特に倫理委員会および人事部門を通して、可能な限り早く適切な行動を取ることを約束する。

*2013 年グローバル枠組み協定——第 1 章：普遍的基準——基本的社会権の尊重

ルノー・グループの全従業員は、誠実かつ無私無欲に行動する内部告発者の秘密保持と保護を保証する専門警告システムを利用することができる。

管理者と従業員は、日常的に集団レベルおよび個人レベルで、内部または外部の関係において職場の無作法な行為が善行と相互尊重の規則に違反することのないようにする。

これらの主題に関する意識向上・訓練イニシアティブは、ルノー・グループ全体で展開する。

4. ワーク・ライフ・バランス

現在、デジタル・トランスフォーメーションが社会慣行や職業慣行に大きな影響を与えている。これは特に、いつでも、どこでも情報にアクセスできることを意味し、その結果、従業員は作業編成に関して新たな期待を抱くようになっている。

これらの期待を認識して相互信頼の精神を尊重しつつ、ルノーは、当社の業務要件と顧客満足を考慮に入れて、従業員がより各人の必要性に応じた勤務形態を選べるようにし、より自由に活動を計画したり、毎日の通勤を減らしたり、個人や家族の制約を考慮した

りできるようにすることを目指す。したがって、テクノロジーツールによって技術の進歩と社会の進歩を両立させられるようにする。

従業員にこのような可能性を提供することにより、法定労働時間を尊重できるようにし、すべての人にとって合理的な個人の仕事量を確保する。

特に組織面の制約が多い条件下で活動している産業部門では、これらの取り決めでテスト期間を含めることができる。

これについては、代表的労働組合または従業員代表との現地レベル協議で議論する。この協議の結果、現地協定を締結することができる。

4.1. 各人の必要性に応じた勤務形態

ルノー・グループは、従業員のために各人の必要性に応じた労働時間の取り決めを提供し、より良いワーク・ライフ・バランスを確保できるようにする。

希望する従業員は、ライン管理者の承認を得て、労働時間に関する現地で定義された集团的枠組みに従い、異なるスケジュールで出社または退社し、製造分野で1つのチームに配属されることに同意することができる。

幼い子どもや扶養家族のいる従業員に特に注意を払う。

4.2. 従業員間における会議時間の最適化

チーム会議であれ仕事上の会議であれ、会議は、チームメンバー間および多機能・多文化チーム間でアイデアの共有を奨励し、相乗効果を生み出すために不可欠である。

また、全員が参加できるように、管理者は、特に現場間会議や国家間会議に関して、営業日に計画・設定するよう注意を払う。

物理的に存在する必要がない場合や、地理的な距離が原因で出席できない場合、ルノー・グループは、テレビ会議またはデジタルプラットフォームを通して遠隔参加を促進し、すべての人が意見を述べて貢献できるよう促進する。

4.3. 作業スペースの多様化

従業員が秘密保持と企業秘密の規則を尊重することを条件として、遠隔作業メカニズムにより、各人の活動に応じて、自宅やルノー・グループの現場、その他の場所で部分的または臨時的に働けるようにする。

当社の拠点があるすべての国々で、IT リソースとデジタルツールのガイドラインを発行している。

遠隔作業は多様な方式で編成することができる。例えば、事前に計画した定期的な遠隔作業スケジュール、固定または可変労働日数、週ベース、月ベースまたは臨時の勤務などである。

当社は、事業の継続性と従業員の保護を保証するために、例外的な事情に対応する計画の実施も約束する。

これらの遠隔作業計画については、代表的労働組合または従業員代表と現地レベルで協議することができる。この協議の結果、現地協定を締結することができる。

4.4. 遠隔作業とチームスピリット

管理者は、遠隔作業の現地調整にあたって、チームワークの原動力を維持することを約束する。特に、職場に物理的に存在することが望ましい場合（例えばチーム会議）には前もって考慮し、作業の時間枠を指定する。

ルノー・グループは、国際環境において、すべての時間帯で活動しており、従業員が通常の作業スケジュールの枠外や休暇中に接続するかしないかを選べるようにするが、従業員の接続は職務の遂行に適した時間帯に限定しなければならない。その時間帯に、従業員は、受け取ったメールや電話への対応を義務づけられず、自分からのメッセージの送信や電話の発信も、もっぱら従業員または顧客の安全に関連する緊急事態に限定するよう最善を尽くすべきである。

管理者と従業員は、模範を示すようにし、明らかに労働時間を超過している場合や、休憩時間を遵守していない場合には警戒を続ける。

通信手段の利用に関連するこれらの規則については、代表的労働組合または従業員代表と現地レベルで協議することができる。この協議の結果、現地協定を締結することができる。

4.5. 職場における日常生活の簡素化

ルノー・グループは、ワーク・ライフ・バランスの改善に貢献する制度の開発を促進する。これらのメカニズムは代表的労働組合または従業員代表と現地レベルで調整し、その結果、現地協定を締結することもできる。

このような方法で、従業員の期待と現地の法律を考慮に入れることによって、優先行動を定義することができる（例えば交通手段、育児、授乳室、遠隔医療相談、スポーツ用スペース、リラクゼーションルーム、企業コンシェルジュ・サービスなどの各種サービス）。

最後にルノー・グループは、職務上の移動が家庭に及ぼす影響に特に注意を払う。長期にわたって家庭を離れる場合は、配偶者が当グループ内の従業員であれば、同じ場所に配属することを目指す。

5. 労働環境の転換

仕事の世界は変化しており、作業スペースは、これらの変化によりよく適応して従業員の多様なニーズに応えるために発展している。テクノロジーによって大きな進歩がもたらされているにもかかわらず、当グループは持続可能な成長を遂げていくうえで、引き続き従業員の才能や集団としての知性を生み出す能力を利用する。この点を念頭に置いて、作業スペースの適合したレイアウトは、作業方法の開発において重要な要素である。

5.1. 新しい作業スペースの中核を成す協力的エコシステム

新しい作業スペースは、従業員と各自の活動の具体的なニーズを反映しており、特に障害者のニーズを考慮している。したがってルノー・グループは、新社屋の開発や旧社屋の再開発を進めるにあたって、事前検討プロセスに関連専門家、従業員、代表的労働組合または従業員代表を参加させる。

新しい作業スペースは、集団・個人両方の作業を促進し、コンセントレーションエリアとリラクゼーションエリアを——可能な限り——設ける。

事業所に関する規則の遵守によって、従業員が企業文化と一体感を持てるようにする。

特に産業環境において、人間工学、色、光、音響、換気および熱調節に特に注意を払う。

5.2. 職場における健康的な食べ物

ルノー・グループは、従業員の栄養面の問題を考慮し、作業スペース周辺で食事の選択肢をいくつか提供することを目指す。例えば、フードコートやカフェテリア、チーム専用エリア（特に産業施設）、自動食品販売機、テイクアウト・オプションなどである。

これらの食事の選択肢を決めるにあたっては、従業員の期待と現地の制約を考慮する。現場担当のチームと連携しながら、専門プロバイダーによるデリバリーを選択肢に含めることもできる。

提供される食品の品質（青果物、地場産品、郷土料理）と、とりわけ有機成分やアレルギーのない成分を含むメニューの多様性やローテーションに特に注意を払う。

代表的労働組合または従業員代表は、現地で医療・栄養計画の策定に加わることができ

る。

従業員は、現場の労働時間とチームのスケジュールに従って、食事時間外にダイニングエリアを利用することができる。これによってインフォーマルな作業スペースや討議スペースを増やすことができる。

5.3. 従業員のためのデジタル技術

デジタル技術の役割拡大に伴って仕事の世界が変化しており、今後も変化していくだろう。このような状況において、従業員が新しいデジタル環境にどのように適応するかが重要である。人工知能は私たちのプロセスにおいてますます重要なセグメントになっているが、人間が支配権を握らなければならないことは明らかである。デジタル化が進む世界でこの人間性を守ることは、私たちにとって重要な課題である。

ルノー・グループは、従業員にさまざまなデジタルツールを提供することによって、従業員が日々、空間制約を克服し、どこからでも、どんなタイプの端末（自分のワークステーションを含む）でも、必要な会社のシステムにアクセスできるようにする。この点を念頭に置いて、各人の活動に応じて、従業員はラップトップコンピューターまたはタブレットを使用することができ、モバイル従業員は全員がスマートフォンを使用できる。

産業部門では、知的オートメーションとソフトウェア、データおよび機器の接続性が、徐々に未来の工場を作り上げている。この新しいデジタル環境のおかげで、特にリアルタイムの情報アクセスを合理化して意思決定を促進することができる。また従業員は、希望する場合はスマートフォンからでも、自身に関連する社会情報にアクセスすることができる。

6. 協定の実施およびフォローアップの条件

署名者は、各自の責任に応じて、可能な限り最高の事業環境のもとで、グローバル枠組み協定「協力して明日の仕事の世界を構築」の実施を支援し、これに貢献することに同意する。

6.1. 協定の促進

本協定は、当グループが活動するさまざまな国々の言語に翻訳されており、全従業員が利用できるようにしている。本協定は当グループのイントラネット・サイトで入手できる。

協定実施に関する情報・討議セッション（従業員代表委員会の現地メンバーが参加できる）を国家レベルで開催し、人事担当取締役が各自の国や団体で本協定の適用の監

督を担当する。本協定に記載される主題に関して、特定の認識向上・訓練イニシアティブを展開する。

6.2. 現地レベルの実施への貢献

現地レベルにおいて、経営側代表、ルノー・グループ従業員代表委員会メンバー、代表的労働組合または従業員代表との対話により、優先行動計画とその実施手段に関して交流できるようにする。

この対話では、特定の現地協定の交渉条件を設定する。

現地の職能専門家、ルノー・グループ従業員代表委員会メンバー、代表的労働組合または従業員代表と、現地で両グローバル枠組み協定のフォローアップ会議を開催する。

本協定に記載される主題に関する特定の認識向上・訓練イニシアティブを利用する。

必要に応じて実験段階を設ける。

6.3. グループ・レベルにおける実施のフォローアップ

本協定締結後の全体会議で、グループ従業員代表委員会の特別委員会と共同で準備された交流ワークショップを開催し、本協定で詳しく説明したテーマの採択を促進することができる。

本協定締結後の数カ月間に、署名者とともに指標を決定する。これらの指標は、2013年のグローバル枠組み協定に使われた実施指標を包含または補足することができる。グループの現場で働いている外部企業の従業員に適用される場合のある条項に特に注意を払う。

全体会議で毎年、ルノー・グループ従業員代表委員会メンバーおよびインダストリアル・グローバルユニオン代表とフォローアップ会議を開き、2013年のグローバル枠組み協定の進展を見直す。

この会議では、現地イニシアティブの大規模な展開を促進する最優良事例の確認に焦点を合わせる。

最後に、グループ従業員代表委員会の特別委員会の年間活動プログラムに、本協定の実施状況だけに取り組むための現場視察を盛り込む。状況に応じて、限られた従業員代表委員会メンバーの全部または一部とルノー・グループ従業員代表委員会の特定の正式メンバーが参加できる。

6.4. 進展の勢いの維持

本協定の解釈または不遵守に関して意見の相違がある場合、署名者は、可能な限り早く通知し合い、合理的な期間内にすべての当事者のために効率的かつ建設的な解決策を共同で探し求めることを約束する。

署名者に通知された現地の問題は、まず現地レベルの社会的対話の文脈で処理するものとする。ルノーは、この種の対話に適した条件を整えることを約束する。必要に応じて、国家レベル、地域レベル、続いてルノー・グループ・レベルで解決策を模索することができる。

これらの討議は、問題発生の可能性に対処するために、また署名者や紛争関係者による外部コミュニケーションに先立って、2018年1月に締結された覚書に基づいて行う。

7. 最終規定

本協定は、フランスの法律に準拠し、各翻訳版の間に不一致がある場合は、フランス語版が拘束力を有する。

本協定は、署名日から無期限で効力を生じ、ルノー・グループ内の全従業員に、すなわちルノーSASが株式資本の過半を直接間接に保有する企業に適用される。

本協定は、本協定に定める原則と約束を遵守しなければならない今後の現地協定に、拘束力のある法的根拠を与える。

新しい会社が上記の範囲に入った場合、署名者は、実施すべき行動計画を検討し、当該会社による本協定の遵守を確保するものとする。

ある会社が上記の基準を満たさなくなった場合、本協定は、当該会計期間の終わりに適用されなくなる。

2019年7月9日にブローニュビヤンクールで署名

ルノー・グループ代表、

ティエリー・ボロレ氏、ルノー・グループ最高経営責任者

インダストリアル・グローバルユニオン代表、

ヴァルターサンチェス氏、書記長

フランスの労働組合連合団体代表

ディディエ・アンブロワーズ氏、「労働者の力」金属労組総連合により任命

パトリック・ガリオ氏、CFE-CGC 金属労連により任命

ジャン=ミシェル・ティセール氏、鉱業・金属総連合（CFDT）により任命

フランス金属労連（CGT）代表、ファビアン・ガッシュ氏、

従業員代表委員会に加わっているその他の労働組合連合団体・労働組合代表

エステバン・チャモロ=ロホ氏、スペイン労働者委員会総連盟により任命

ガエタン・ド・アンプシャンヌ氏、従業員全国センター（CNE）により任命

Federation AUB Die Unabhangigen e.V.代表、ヘイク・クエンペル氏、
Federation AUB Die Unabhangigen e.V.-AUB により任命

ニコラス・パベレスク氏、Federation Syndicale IndustriALL BNS により任命

スラブコ・プンゲルシク氏、Zveza delavskih sindikatov Slovenije-Solidarnos により任命

ハビエル・バスケス=ガルシア氏、Federation de l' Industrie, de la construction et de l' agriculture de l' Union Generale des Travailleurs (UGT FICA) により任命

ルノー・グループ従業員代表委員会代表、
エリック・ビダル氏、ルノー・グループ従業員代表委員会書記