

إتفاقية إطار عالمية
بشأن المسؤولية الاجتماعية
لمجموعة EDF

المحتويات

	• المقدمة
	• نطاق العمل
الإحترام والنزاهة	• 1- احترام حقوق الإنسان في جميع أنشطة مجموعة EDF حول العالم
	• 2- تعزيز أخلاقيات المجموعة ومنع الفساد
	• 3 - مكافحة جميع أشكال التحرش والعنف في مكان العمل
	• 4 - تعزيز العلاقات المسؤولة اجتماعياً مع مورديننا والمقاولين من الباطن
تطوير الموارد البشرية	• 5 - EDF مرجعاً للصحة والسلامة المهنية
	• 6 - تعزيز وتحقيق المساواة بين النساء والرجال
	• 7- ضمان المعاملة العادلة ومكافحة التمييز
	• 8 - تمكين كل موظف من تطوير مهاراته وتعزيز حياته المهنية
	• 9 - توفير الحماية الاجتماعية والتقديمات الاجتماعية لموظفيها
	• 10 - دعم "الانتقال العادل"
حوار ومشاورات	• 11 - إدارة التحوّل في مجموعة EDF بطريقة مسؤولة اجتماعياً
	• 12- تحديد أولويات الانفتاح والاستماع والحوار داخل وخارج المجموعة، وفي الميدان
دعم المقيمين المحليين والأثر على المناطق المحلية	• 13 - المساهمة في أنشطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية المحلية
	• تنفيذ ور □ د الاتفاقية

المقدمة

إن الموقعين على هذه الاتفاقية حول المسؤولية الاجتماعية لمجموعة EDF هم:

من جهة،

مجموعة EDF ، وهي شركة كبرى في مجال الطاقة ومشغل الكهرباء الرائد في العالم، وتعمل على خطوط أعمال الكهرباء كافة: الإنتاج ، والنقل ، والتوزيع ، والتجارة ، والتوريد ، وخدمات الطاقة. وفي عالم يتميز بتزايد الطاقات المتجددة، تعتمد الشركة في انتاجها للطاقة على مزيج متنوع من الطاقة منخفض الكربون القائم على الطاقة النووية.

ومن جهة أخرى ،

الاتحاد العالمي للإتحادات النقابية العالمية IndustriALL Global Union وPSI ، ويمثلون أكثر من 70 مليون عامل في قطاعات التعدين والطاقة والصناعة ومعظم الإتحادات النقابية في مختلف قطاعات أعمال المجموعة ، وكذلك الإتحادات النقابية الممثلة في مختلف شركات المجموعة.

يؤكد الموقعون على هذه الاتفاقية أن الشركة لا يمكن أن تكون مستدامة إلا من خلال الجمع بين الأداء الاقتصادي والتقدم الاجتماعي.

كما يؤكد الموقعون على أهمية الحوار الصناعي والصريح والبناء على المستوى العالمي بغير □ التحسين المستمر لحقوق العمال وأ □ حاب المصلحة الآخرين ، واتباع أفضل الممارسات في جميع العمليات التجارية لمجموعة EDF.

تمثل هذه الاتفاقية مرحلة جديدة في العمل الجماعي والالتزام الاجتماعي، والتي بنيت بروح من الثقة والشفافية على الخبرة الجماعية في المسؤولية الاجتماعية المكتسبة على مدى السنوات الثلاث عشرة الماضية. وتجسد هذه الاتفاقية المبادئ الأساسية لقاعدة مشتركة من المسؤولية الاجتماعية لجميع شركات المجموعة ، مسترشدة بقيم شركات المجموعة من الاحترام والتضامن والمسؤولية.

وقعت هذه الاتفاقية لمدة اربع سنوات، وتنطبق الآن على جميع العاملين في مجموعة EDF وسيتم تعزيزها من خلال سلسلة التوريد الخا □ة بالمجموعة، وتسري على أي شركة جديدة خاضعة للرقابة تنضم إلى المجموعة.

يؤكد الموقعون على التزاماتهم باحترام حقوق الإنسان ، والنزاهة ، وتمكين الرجال والنساء ، ودعم المجتمعات والمناطق. تتسق هذه الالتزامات مع أهداف التنمية المستدامة التي وافقت عليها الأمم المتحدة ونفذت ضمن مجموعة EDF. تتضمن هذه الاتفاقية التغييرات الرئيسية لكل من السياق الخارجي لمجموعة EDF (نقل الطاقة ، واتفاقية باريس بتاريخ 12 ديسمبر 2015) والسياق الداخلي: الخطة الإستراتيجية Cap 2030 التي تستهدف إزالة التلوث (الكربون) البيئي والتحكّم باستهلاك الطاقة.

تحدد هذه الإتفاقية الجديدة الناتجة عن المفاوضات على نطاق عالمي، المبادئ التي يمكن تطبيقها في جميع المناطق التي تعمل فيها مجموعة EDF.

إن شركات مجموعة EDF ، وهي متنوعة للغاية من حيث أنشطتها ومواقعها الجغرافية المختلفة، تبقى متحدة من خلال الالتزام المشترك هذا. وان الهدف من هذه الاتفاقية هو دعم تنفيذ الممارسات المسؤولة اجتماعياً.

نطاق العمل

تطبق الاتفاقية في جميع الشركات التي تديرها مجموعة EDF بشكل مباشر أو غير مباشر¹. في هذه الشركات ، تسري الاتفاقية على جميع الموظفين بغض النظر عن عقد العمل الخاص بكل موظف. ستقوم المجموعة بالترويج لهذه الاتفاقية وضمان الإمتثال لهذه المبادئ من قبل مورديها ومقاوليها من الباطن. في حالة الاندماج أو الاستحواذ أو إعادة الهيكلة التي تؤدي إلى إنشاء كيانات جديدة تتحكم بها المجموعة ، فإن هذه الكيانات الجديدة تقع ضمن نطاق هذه الاتفاقية ، وعليها أن تمتثل لأحكامها وفقاً للشروط والأحكام المبينة أعلاه. عندما لا تستوفي شركة ما المعايير المحددة أعلاه ، يتوقف العمل بالاتفاقية في نهاية الفترة المحاسبية الحالية. توفر المجموعة بانتظام قوائم محدثة لأنشطتها في جميع أنحاء العالم. تتعهد المجموعة بوضع سياسات تتوافق مع الالتزامات الواردة في هذه الاتفاقية. يشار إلى الشركات التي تدخل في نطاق هذه الاتفاقية باسم "شركات المجموعة" أو "مجموعة EDF" أو "المجموعة".

¹ يتم تحديد هذه السيطرة من خلال الملكية المباشرة أو غير المباشرة لـ EDF لغالبية رأس المال أو حقوق التصويت في هيئات حوكمة الشركات المعنية.

الإحترام والنزاهة

1- احترام حقوق الإنسان في جميع أنشطة مجموعة EDF حول العالم

تتشرط مجموعة EDF احترام حقوق الإنسان في كافة أنشطتها، ولا تتسامح مع أي انتهاك لهذه الحقوق، سواء في أنشطتها أو من قبل مورديها أو مقاوليها من الباطن أو شركائها.

تؤيد مجموعة EDF التزامات الأمم المتحدة الدولية لحماية حقوق الإنسان والدفاع عنها ، لا سيما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948) ، وإعلان القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (1967) ، وإعلان حقوق الطفل (1959) ، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (1966) ، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966).

وتتعهد بتطبيق مبادئ الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (ILO):

- ضمان حرية تكوين الجمعيات ومبادئ التفاوض الجماعي:

• الاتفاقية 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي ، 1948

• الاتفاقية 98 بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية ، 1949

- إلغاء استخدام العمل القسري والإجباري:

• الاتفاقية 29 بشأن السخرة او العمل الجبري، 1930

• الاتفاقية 105 بشأن إلغاء العمل الجبري ، 1957

- حظر عمالة الأطفال واستغلالهم:

• الاتفاقية 138 بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل، 1973

• الاتفاقية 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال ، 1999

- مكافحة التمييز:

• الاتفاقية 100 بشأن المساواة في الأجر ، 1951

• الاتفاقية 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة ، 1958

• الاتفاقية 135 بشأن ممثلي العمال ، 1971

ان التزام المجموعة يكون أيضًا بالحد في الدول التي لم تصادق بعد على هذه الاتفاقيات، حيث سيكون بمقدور الموقعين من الترويج للاتفاقيات لدى المنظمات المهنية والسلطات المحلية المختصة ، مع الاستفادة من خبرتهم في تطبيقها في الشركات التي تنتمي إلى مجموعة EDF وسلسلة التوريد الخاصة بها.

وتعتمد مجموعة EDF أيضًا على المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) الخاص بالشركات متعددة الجنسيات والتي تم تحديثها في عام 2011 ، والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (2011) وإعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن الشركات متعددة الجنسيات الذي تم تعديله في 2017. وتؤكد المجموعة التزامها احترام المبادئ العشر للاتفاق العالمي للأمم المتحدة الصادر في يوليو 2000 (تم اعتماد المبدأ العاشر في يونيو 2004) ، وتعهد ، مع الموقعين ، العمل على تعزيز مبادئها ومقاوليها من الباطن.

في حالة تعاريف المعايير مع القوانين السارية في البلدان التي تعمل فيها المجموعة، يتعين عليها عندئذ فرافق الأحكام الأكثر حماية لحقوق الإنسان.

علاوة على ذلك، فإن القانون الفرنسي المؤرخ 27 مارس 2017 المتعلق بواجب الشركات الأم والمقاولين أخذ الحبيطة والحذر، يشترط إعداد ونشر خطة للوقاية من المخاطر. ويقتضي ذلك تحديد المخاطر ومنع الانتهاكات الخطيرة لحقوق الإنسان والحريات الأساسية، وما له علاقة بصحة الإنسان وسلامته وبالبيئة. وبالنسبة الى مجموعة EDF ، سيتم تقييم هذه المخاطر فيما يتعلق بأنشطة الشركة الأم وأنشطة الشركات التي تقع ضمن نطاق سيطرتها المباشرة أو غير المباشرة ، كما وأنشطة مقاوليها من الباطن والموردين الذين أقامت معهم علاقة تجارية. وسيتم تطوير ووضع خطة الوقاية موضع التنفيذ بالتعاون مع أ □ حاب المصلحة في الشركة، بما في ذلك المنظمات الممثلة للعاملين. سوف تقوم المجموعة بتنفيذ هذه الخطة في كل الشركات التابعة لها، وسيتم وضع آلية للإبلاغ عن المخالفات لجمع التقارير والتي سوف تكون متاحة لجميع أ □ حاب المصلحة .

وتفضل مجموعة EDF العمل المستقر وتعزز العمل اللائق كما حددته منظمة العمل الدولية، اي العمل المنتج الذي يحقق دخلاً عادلاً ، ويشمل:

- ضمان ظروف عمل آمن في مكان العمل ،
- يوفر الحماية الاجتماعية للعمال ،
- ويمنح الافراد حرية التعبير عن مشاعرهم، وتنظيمها والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم.

2- تعزيز أخلاقيات المجموعة ومنع الفساد

تتعهد مجموعة EDF وموظفيها احترام القوانين والانظمة المرعية في جميع الظروف وفي كل بلد تعمل فيه المجموعة. يتعهد الموقعون تعزيز مكافحة الفساد بجميع أشكاله. ولهذا الغر □ ، ستقوم مجموعة EDF بجميع التدابير اللازمة وستضمن تدريب موظفيها على هذه المسألة. وكما أكدت الهيئات الدولية لمكافحة الفساد ، لا يحق لأي موظف في مجموعة EDF أن يعد، أو يقدم، أو يعر □ ، أو يطلب، أو يحصل على منافع قد تعتبر من قبيل التعويض عن عمل أو الامتناع عن القيام بأي عمل. في هذا الصدد ، يتعين على جميع موظفي مجموعة EDF تجنب المواقف التي قد يتعار □ فيها سلوكهم مع هذا المبدأ.

لدى مجموعة EDF الرغبة في التعامل فقط مع الشركاء الذين يحترمون قواعد وقيم النزاهة لدى المجموعة، لذا فإنها تعتمد الى التحقق من نزاهة جميع شركائها والاشخاص الذين ترتبط معهم بعلاقات العمل.

يتعهد الموقعون بحماية المبلغين عن المخالفات وكذلك الشخص او الأشخاص المتورطين والمعلومات التي تم جمعها. تهدف هذه الآلية إلى ضمان السرية والحماية من أي أعمال انتقامية أو تدابير تمييزية لأي مخبر يبلغ بتجرّد وإخلاص عن مسألة يكون على علم بها ، والتي تندرج ضمن آليات الإبلاغ عن المخالفات المهنية المنصوص عليها في القانون.

تقوم مجموعة EDF بإعلام موظفيها وتدريبهم على هذه القضايا والسياسات والإجراءات ذات الصلة من خلال التوا □ ل و/ أو البرامج المستهدفة ، وبالتنسيق مع ممثلي النقابات العمالية.

وتعتمد المجموعة الى تطبيق مبدأ الشفافية الضريبية. وبموجب سياستها الضريبية، وكجزء من التزامها بأخلاقيات المجموعة، تعمل مجموعة EDF على تعزيز أرباحها في البلدان التي تتحقق فيها الأرباح فعلياً. وتقوم المجموعة أيضاً بنشر تقارير ضريبية شفافة لكل بلد وفقاً لإجراءات منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية (OECD).

3- مكافحة جميع أشكال التحرش والعنف في مكان العمل

واحترامًا للأفراد، لن يسمح الموقعون بأي شكل من أشكال التحرش أو العنف سواء داخل مكان العمل حيث يقوم الموظفون بأداء عملهم أو خارج مكان العمل إذا كانت هذه الممارسة مرتبطة بالعلاقات المهنية التي قد تنشأ أثناء أنشطة العمل.

تتعهد مجموعة EDF بحماية موظفيها من جميع أشكال العنف والإساءة والمضايقات في مكان العمل.

وأكثر تحديدًا، تتخذ كل شركة من الشركات التدابير اللازمة لمنع ومعالجة المضايقات والعنف الجسدي والنفسي، مع إيلاء اهتمام خاص للممارسات القائمة على العنف الجنساني، مع تأكيدهم على توعية وتدريب جميع الموظفين على مخاطر التحرش والمضايقات وكيف يمكنهم منع ومكافحة مثل هذه الممارسات. تتعهد المجموعة، بالتعاون مع ممثلي الموظفين في كل شركة، بوضع وتنفيذ برنامج للوقاية والعمل لتجنب هذه الأشكال من المضايقات والعنف في مكان العمل، والتعامل مع المواقف المحتملة، وفقًا لسياسة المجموعة المتمثلة بسياسة "فر تسامح" وتماشياً مع المبادئ التوجيهية وأفضل الممارسات لمنظمة العمل الدولية. يتلقى موظفو المجموعة التدريب وتنمية الوعي لديهم حول هذه القضايا، وكذلك على السياسات والإجراءات ذات الصلة.

من الواجب التعامل مع جميع الموظفين باحترام. وهم يدركون أن العلاقات المهنية القائمة على احترام الآخرين والعمل ضمن فريق عمل والتعاون المتبادل تسهم في تعزيز بيئة عمل إيجابية.

4- تعزيز العلاقات المسؤولة اجتماعياً مع موردينا والمقاولين من الباطن

تتعهد مجموعة EDF بالتواصل والترويج لهذه الاتفاقية مع مورديها ومقاوليها من الباطن.

تغطي متطلبات المجموعة المجالات التالية، وعلى وجه الخصوص:

- احترام القانون الوطني للبلد الذي يتم فيه تنفيذ العقد

- احترام معايير العمل الدولية

- سلامة الموظفين، بما في ذلك المعايير الدولية المعمول بها

- احترام البيئة

- احترام سياسة الأخلاقيات والامتثال الخاصة بمجموعة EDF

على شركات المجموعة تنفيذ إجراءات الاختيار والتقييم المناسبة لمورديها والمقاولين من الباطن والمصممة للامتثال لهذه المتطلبات.

تُكمل هذه المتطلبات ميثاق التنمية المستدامة الذي أنشئ في عام 2006 وتم تحديثه في عام 2014 والذي وقّعه شركة EDF ومورديها.

ستقوم شركات المجموعة بالترويج لهذه المبادئ لمقدمي العطاءات.

تولي مجموعة EDF اهتمامًا كبيرًا لتعزيز علاقاتها وحجم أعمالها مع الشركات الصغيرة والمتوسطة المحلية (SMEs) في البلدان والأقاليم التي تعمل فيها؛ كما تعمل على تحديد ودمج المخاطر المتعلقة بتطوير المناطق في بيان المتطلبات وذلك بما يتفق مع القوانين المرعية:

قد تلجأ المجموعة الى مقاولين من الباطن يوظفون أفراداً بعقود عمل تصدر في بلد غير الذي يجري فيه العمل. في هذه الحالة، يتعين الحرص بوجه خاص على حقوق الإنسان وظروف العمل وظروف السكن و□حة وسلامة هؤلاء الموظفين. يعتقد الموقعون أن □حة وسلامة موظفي المقاولين من الباطن لا تقل أهمية عن موظفي المجموعة كما جاء في المادة 5 من الإتفاقية.

تقوم مجموعة EDF بمراقبة المتطلبات فيما يتعلق بالموردين والمقاولين من الباطن، وتضع لهذه الغاية خطة للوقاية تشمل تحديد المخاطر على مواقع الموردين والمقاولين من الباطن ، بالإضافة الى تقييم تلك المخاطر والتدابير المتخذة لمنعها (انظر المادة 1 من هذه الإتفاقية) .

أي انتهاكات متكررة لأحكام هذه الإتفاقية ، والقانون ، والأنظمة المتعلقة بصحة وسلامة الموظفين ، والمبادئ التي تحكم علاقات العملاء ، والأنظمة المعمول بها فيما يتعلق بالبيئة، انتهاكات لم يتم تصحيحها بعد الإخطار، وتؤدي إلى إنهاء العلاقات مع المورد أو المقاول من الباطن وفقاً للالتزامات التعاقدية ذات الصلة.

إن أي تقرير يصدر عن مورد و□فته جميع الاتحادات النقابية في المجموعة على أن ممارساته تخرج عن الالتزامات المذكورة أعلاه، سوف يخضع للتحليل ويتم تقييم ردود الفعل من جانب مجموعة EDF.

تطوير الموارد البشرية

5 - EDF مرجعاً للصحة والسلامة المهنية

تعتبر مجموعة EDF أن الصحة والسلامة المهنية هي أولوية، وهي ستواصل مساعيها لتكون مرجعاً في هذا المجال. وعليه، ينبغي لها توفير أفضل ظروف العمل الممكنة كي يتمكن جميع عمالها من إكمال مهامهم، مع هدف وحيد مقبول وهو عدم وقوع حوادث أو " صفر حوادث" مع حماية صحة وسلامة كل موظف.

يقع على عاتق مجموعة EDF مسؤولية توفير بيئة عمل آمنة لجميع الأفراد الموظفين والمتقاعدين.

وتحقيقاً لهذا الهدف، فإن الأولوية لدى المجموعة هي القضاء على الحوادث المميتة. ويقر الموقعون بأن حماية سلامة الموظفين تتطلب أنظمة وقائية فعالة تستند إلى احترام الحقوق الأساسية الثلاثة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية:

- الحق في الاطلاع على المخاطر المهنية وتلقي الدروس والتدريب المناسبين بشأن كيفية العمل بأمان ؛

- الحق في رفض أو وقف العمل في حالة الخطر الجسيم والوشيك ؛

- الحق في المشاركة الفعالة في مناقشات وبرامج الصحة والسلامة المهنية ، بما في ذلك إنشاء لجان الصحة والسلامة في أماكن عمل المجموعة

يتفق الطرفان على التعاون من أجل تطوير وتنفيذ وتشجيع المبادرات المشتركة في مجال الصحة والسلامة المهنية، مثل تحديد ونشر أفضل الممارسات ودعم التدابير المبتكرة في جميع شركات مجموعة EDF. ويشمل ذلك المبادرات المتعلقة بجودة الحياة أثناء العمل بشأن تنظيم العمل وتصميم أماكن العمل وبيئة العمل. يتم تنفيذ هذا العمل في إطار لجان الصحة والسلامة.

تتوافق مجموعة EDF مع الإطار المرجعي المتعلق بالصحة والسلامة المطبقة داخل شركات المجموعة وفقاً للقوانين المرعية في البلد المعني. تم إنشاء هذا الإطار وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية، والمبادئ العامة للوقاية الخاصة بالتوجيه الأوروبي بشأن الصحة والسلامة المهنية لعام 1989 وأفضل الممارسات الإدارية للمجموعات الصناعية الكبيرة.

وكجزء من عملية التحسين المستمر، يتم قياس نتائج الصحة والسلامة باستخدام مؤشرات مناسبة، ويتم إبلاغ كل موظف بها.

ويتم اتخاذ إجراءات لمنع المخاطر المهنية التي قد تؤثر سلباً على الصحة الجسدية أو النفسية لدى الموظفين ، ولكن أيضاً للحفاظ على صحتهم، خاصة فيما يتعلق بقضايا الصحة العامة. على أن يتم إيلاء اهتمام خاص للحوادث المتعلقة بالعمل.

تعمل المجموعة على تعزيز تدريب مقاوليها من الباطن في مجال الصحة والسلامة المهنية. ويتم استخدام كل الوسائل الضرورية لضمان الفهم الكامل لتعليمات السلامة والعمل من قبل جميع الموظفين في أماكن عملهم.

يتعين على كل شركة في المجموعة توفير برامج توعية وتدريب لجميع العاملين لديها، وكذلك توفير معدات السلامة المناسبة لعمل الموظفين في جميع الأوقات، وأن يكونوا على علم بالقواعد. كما يتعين اتخاذ التدابير المسبقة لدعم الكيانات الجديدة التي تدخل ضمن نطاق المجموعة لتلبية متطلبات المجموعة في إطار زمني متفق عليه.

إضافة إلى ان شركات مجموعة EDF عليها ان تضمن، من لحظة تصميمها لمشاريع الاستثمار وإعادة الهيكلة وطيلة مراحلها، عدم تعرُّق سلامة العمال أو السكان المحليين للخطر.

تطلب مجموعة EDF من موظفيها ومورديها والمقاولين من الباطن الذين يعملون في مواقعها وبتوجيهاتها، العمل بطريقة آمنة من خلال حماية أنفسهم وزملائهم واتخاذ كافة التدابير الاحترازية معاً. يتم تحليل حوادث العمل بهدف تحديد الإجراءات التصحيحية. تطلب شركات مجموعة EDF من مقدمي الخدمات والمقاولين من الباطن إبلاغها في غضون فترة زمنية معقولة عند وقوع حادث في موقع العمل أو في أحد مواقعهم أثناء تنفيذ المهام لمصلحتهم.

6- تعزيز وتحقيق المساواة بين النساء والرجال

لدى مجموعة EDF التزام عالمي بتحقيق المساواة بين النساء والرجال في مكان العمل ورغبتها في تعزيز التنوع والاختلاف في جميع فرق العمل وعلى جميع مستويات أعمالها.

وهي تستند إلى المبادئ العالمية للمساواة في الحقوق وعدم التمييز بين الجنسين والأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة. ويقوم هذا الالتزام على الاقتناع بأن هناك حاجة إلى إجراءات ملموسة لتحقيق المساواة الحقيقية داخل شركات المجموعة، وأن هذه المساواة هي مصدر التقدم الاجتماعي والاقتصادي.

وتبذل المجموعة جهوداً للقضاء على الثغرات المهنية بين الجنسين في كل موقع للشركة، مع إيلاء اهتمام خاص للمسارات الوظيفية والتدريب والوصول إلى المناصب والمسؤولية والأجور. يتم قياس التقدم من خلال مؤشرات مشتركة لجميع شركات المجموعة، كما يتم تقييم الحالات بانتظام.

علاوة على ذلك، يساعد الموقعون على تغيير مواقف الناس ومكافحة الصور النمطية والشائعات. كما يعملون على تعزيز الممارسات التي تهدف إلى ضمان التوازن الجيد بين العمل والحياة الأسرية لجميع موظفي المجموعة.

7- ضمان المعاملة العادلة ومكافحة التمييز

تقوم مجموعة EDF بتطوير وحماية وتعزيز التنوع في فرقها العاملة والتي تعتبرها مصدراً للثروة.

ينفق الموقعون على تعريف "التمييز" بأنه أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل، من جملة أمور أخرى، على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو السن أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل العرقي أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو الوضع العائلي أو الميول الجنسية أو الهوية الجنسانية التي تبطل أو تضعف التكافؤ في الفرص أو المعاملة من حيث التوظيف أو المهنة.

يتم تشجيع التنوع على جميع مستويات شركات المجموعة، بحيث تكون تركيبة القوى العاملة لديها متنسقة بأكثر قدر ممكن مع المجتمع المدني الذي تعمل فيه. وتقوم المجموعة بتوفير الحماية لموظفيها من جميع أشكال التمييز والانتقام.

يلتزم الموقعون ضمان كرامة العاملين ويركزون بشكل خاص على ثلاثة مجالات:

- **إدماج العمال ذوي الإعاقة**، تتعهد المجموعة بتطوير سياسة لإدماج الموظفين ذوي الإعاقة تقوم على التوظيف، بالإضافة إلى مبادرات محددة للاندماج والدعم المهني.

- **الأصل أو الانتماء** (العربي، الوطني، الإقليمي، الثقافي، الديني، العائلي، الاجتماعي...) والذي يجب ألا يشكل سبباً لرفض طالب الوظيفة تحت أي ظرف كان. كما لا يجوز تفضيل الأفراد أو استبعادهم من أي نوع من المواقع بسبب أصلهم.

- **الميول الجنسية**، تحارب المجموعة ضد أي تمييز على أساس الميول الجنسية أو الهوية الجنسانية. وفي هذا الإطار، يجوز للموظف رفض الانتقال إلى بلد يعتبر الشذوذ الجنسي جريمة دون أن يؤثر ذلك على حياته المهنية. وتستند المجموعة

إلى مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية لمكافحة التمييز على أساس الميول الجنسية.

8- تمكين كل موظف من تطوير مهاراته وتعزيز حياته المهنية

تشجع مجموعة EDF موظفيها على تطوير مهاراتهم، وتحمل المسؤوليات، واتخاذ المبادرات والابتكار على المستوى الميداني. وتوفر المجموعة لموظفيها الوسائل اللازمة لتطوير مهاراتهم وتعزيز حياتهم المهنية.

يُعد التدريب والتنقل، بما في ذلك الحراك الدولي، أدوات مفيدة للتطوير الشخصي والمهني للموظفين لإسهامها في تحقيق أهداف المجموعة. إن توقع وتطوير مهارات جميع الموظفين هما أمران محوريان لسياسات الموارد البشرية لمجموعة EDF، والتي تدمج آفاق تطوير الأعمال باحتياجات المجموعة.

توفر مجموعة EDF لموظفيها الوسائل لاكتساب وتطوير المهارات اللازمة والحفاظ عليها دون أي تمييز، والتي تتيح لهم العثور على عمل جيد والحفاظ عليه من خلال دمج التطورات التكنولوجية والمجتمعية. لتحقيق هذه الغاية، فإنها توفر:

- بيئة عمل تشجع على التعلم؛

- برامج تدريب وتطوير معيارية وحديثة، قابلة للتطوير وفعالة .

تدعم مجموعة EDF بشكل فعال التدريب أثناء العمل للمتعلمين الخارجيين (على سبيل المثال من خلال التدريب المهني داخل المنشآت الصناعية وما إلى ذلك...).

تتم مناقشة أولويات التدريب وطرائق التسليم مع ممثلي العمال ونقاباتهم وفقاً للقواعد المتفق عليها في كل بلد.

يتم تنفيذ إجراءات التدريب اللازمة لممارسة الواجبات الوظيفية أثناء وقت العمل.

تعطي المجموعة الأولوية لنقل المعرفة والخبرات بين الأجيال للحفاظ على الكفاءات داخل الشركة.

وتوحي المجموعة بأساليب العمل الجماعي والتعاوني والتشاركي وتشجع على مشاركة الأفكار حول العالم.

إن المجموعة تقدر وتدعم الريادة الداخلية عن طريق دراسة المشاريع المقدمة من الموظفين والتي قد تلبي احتياجات خطوط العمل، دون أي تمييز من أي نوع.

يتم تعزيز روح الريادة لدى الموظف أيضاً من خلال إجراءات دعم محددة.

تقوم شركات مجموعة EDF بتنفيذ الشفافية داخلياً من خلال تسليط الضوء على الوظائف الشاغرة. تلتزم مجموعة EDF بإعطاء الأفضلية للحراك الداخلي، وهي تهدف بذلك إلى توفير فرص وظيفية أوسع نطاقاً ومختارة بحرية لموظفيها.

عندما يُطلب من الموظف الانتقال إلى وظيفة أخرى بسبب التغييرات في البيئة الداخلية أو الخارجية للشركة، يتم البحث عن الطرق المؤاتية للتكيف والدعم، خاصة عن طريق توفير المعلومات والتدريب المناسبين.

وعندما يطلب الموظف نقل وظيفته، داخل فرنسا أو في الخارج، تتعهد كل شركة من الشركات بدعم الخطوات الفردية لتحقيق هذه الغاية، مع الأخذ في الاعتبار مهارات وقدرات طالب التغيير بالإضافة إلى احتياجات الشركة وقيودها. إن هذا الحراك يساهم في التطوير الشخصي والمهني للموظف من خلال تقديم تجربة جديدة وتعزيز مهاراته.

9 - توفير الحماية الاجتماعية والتقديمات الاجتماعية لموظفيها

تلتزم مجموعة EDF بتوفير الحماية الاجتماعية الكافية لجميع موظفيها في جميع أنحاء العالم.

تتعهد المجموعة بالتأكد من أن يتم تدريجياً تغطية كل موظف في شركة مجموعة EDF من قبل أنظمة الحماية الاجتماعية التي توفر لهم الضمانات والحماية للتقاعد في المستقبل، بالإضافة إلى ضمان كرامتهم الجسدية والمعنوية والأمن الاقتصادي في حال وقوع حادث في العمل أو في حالة المرض، أو الحمل، أو الإومومة، أو الإعاقة أو الموت.

تقوم مجموعة EDF بمراجعة وتحديد الممارسات المحلية لتعزيز التغييرات الإيجابية في التغطية الحالية.

يمثل عمل الرجال والنساء في مجموعة EDF أساساً لأدائها. وينبغي للموظفين الاستفادة من النتائج التي تحققتهم. يتم تشجيع شركات المجموعة على تحديد خطة حوافز إضافية مثل الأجور المتغيرة، ومشاركة الأرباح، ومكافآت التقاعد، والمكافآت، وخطط توفير الموظفين أو غيرها. تحدد كل شركة في مجموعة EDF سياسة المكافأة القائمة على الأداء وفقاً للسياق الاجتماعي والاقتصادي والقانوني الخاص بها.

10 - دعم "الانتقال العادل"

يدعم الموقعون تدابير لصالح مزيج للطاقة يتوافق مع أهداف الحد من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون.

وهم يدعمون بفعالية مبدأ "الانتقال العادل" من أجل انتقال ذي مغزى نحو اقتصادات وشركات مستدامة بيئياً للجميع، وفقاً للمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية².

في هذا السياق، تتعهد المجموعة توفير التدريب الكافي لموظفيها، وتسعى لحماية حقوقهم ومصالحهم وتطوير مهاراتهم بالتعاون مع ممثلي العمال.

² المبادئ التوجيهية للانتقال العادل نحو الاقتصادات والمجتمعات المستدامة بيئياً للجميع.

الحوار والتشاور

11. إدارة التحوّل في مجموعة EDF بطريقة مسؤولة اجتماعياً

تقوم مجموعة EDF بتطبيق مبادئ الشفافية والمسؤولية والحوار مع الموظفين وممثليهم، ومع السلطات المحلية أثناء استكمالها لعملية التحوّل.

يتعين ضمان تطبيق هذه المبادئ فيما يتعلق بممثلي الموظفين وفقاً للأنظمة الوطنية، والعلاقات الاجتماعية، والاتفاقات الجماعية. يجب تقديم المعلومات في الوقت المناسب والتشاور بشأنها أثناء تطور أعمال المجموعة كنتيجة للاستثمارات الجديدة، وعمليات الدمج، والاستحواذ، وتحويل الملكية وإعادة التنظيم، وإغلاق المنشآت أو وقف الأنشطة.

ويمكن أن تتناول هذه المعلومات والمشاورات المسائل الاقتصادية، ونتائج القرارات المتخذة، والتكيف المناسب مع تدابير الدعم الفردية والجماعية، فضلاً عن رد تطبيقها دون استثناء.

وفي سبيل النجاح في الجمع بين الأداء الاقتصادي والأداء الاجتماعي، تسعى شركات المجموعة جاهدة لتطوير مناهج مستقبلية فيما يتعلق بالتغييرات المتوقعة في الأعمال. ويتم أيضاً تشاطر هذه المعلومات مع الموظفين وممثليهم.

يهدف مبدأ المسؤولية تجاه الموظفين والسلطات المحلية إلى الحد من العواقب الاجتماعية على الموظفين المعنيين والنتائج المترتبة على التوازن الاجتماعي والاقتصادي في المنطقة.

لذلك، يتعين إجراء مراجعة منهجية للتدابير الرامية إلى تجنب عمليات الفصل التي تطال الموظفين، مثل إعادة توزيع الموظفين المعنيين داخل شركاتهم أو في شركات أخرى تابعة للمجموعة. في حال عدم إمكانية تجنب حدوث حالات الفصل، يتعين بذل الجهود لوضع أحكام أكثر ملائمة من الحد الأدنى القانوني الذي تتطلبه قوانين البلد المعني. أما في الحالات التي يتم فيها فقدان الوظائف، يتم تقديم دعم خاص إلى الموظفين المعنيين لتسهيل بحثهم عن وظيفة جديدة، سواء كان ذلك داخلياً أو في مكان آخر، ويفضل التشاور مع ممثلي الموظفين لوضع وتنفيذ هذه التدابير.

12. تحديد أولويات الإنفتاح والإستماع والحوار داخل وخارج المجموعة، وفي الميدان

تعدّ الشفافية والثقة المبادئ الأساسية للعلاقات الداخلية والخارجية لمجموعة EDF، وهي تسعى الى إقامة حوار بناء مع موظفيها وممثليهم ومع أصحاب المصلحة الآخرين.

في الخارج، في قلب المناطق، يتمثل هدف المجموعة بالاستماع الفعال ومراعاة توقعات أصحاب المصلحة جميعاً. تتعهد المجموعة بتنظيم الحوار والتشاور الشفافين وبالالتجاهين لكل مشروع جديد، بصورة منهجية وعلى المستوى العالمي، وبما يتماشى مع القوانين الوطنية.

أما داخلياً، يرغب الموقعون في ان يتم التشاور بين المديرين وفرقهم وسيلة لتسهيل تبادل المعلومات وإشراك الموظفين في تطوير شركتهم والمجموعة.

ينبغي لكل موظف في مجموعة EDF ان يكون قادراً على التحدث إلى مديره بشأن عناوين التقدير المتعلقة بانجازاته المهنية، وتدريبه ومستقبله المهني.

يتعين اعتماد الحوار والمفاوضات الجماعية القائمة على الثقة بين ممثلي أصحاب العمل والنقابات/ ممثلي الموظفين كاسلوب للتعامل مع القضايا المتعلقة بالأداء الاقتصادي للمجموعة وظروف عمل الموظفين .

تتعهد مجموعة EDF باحترام وحماية استقلالية المنظمات النقابية وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية. وهي تعترف بالمنظمات النقابية الممثلة داخل الشركة كوسطاء وشركاء.

تلتزم مجموعة EDF الحياد التام فيما يتعلق بقرار موظفيها بالانتساب أو عدم الانتساب إلى النقابات العمالية، كما تُترك لهم حرية اختيار النقابة التي يرغبون في تمثيلها، إن أمكن.

لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب انتمائهم النقابي و/ أو أنشطتهم النقابية.

يُمنح ممثلو الموظفين التسهيلات التي تمكنهم من أداء واجباتهم.

هذا الحوار ممكن فقط في حال استماع مجموعة EDF لموظفيها وعملائها وأصحاب المصلحة بشكل عام. لذا، تولي مجموعة EDF اهتماماً خاصاً بالتزام الموظف وتقيس أي تغييرات ممكن أن تحدث بانتظام. وحرصاً منها على ضمان توفير مستوى عالٍ من جودة الخدمة، تقيس مجموعة EDF رضى عملائها كل عام.

الوعي لدى موظفيها الذين هم على اتصال بالعملاء وتقوم بتدريبهم على توفير الخدمات للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. يتم تشجيع شركات مجموعة EDF على القيام بمشروعاتها من الشركات في قطاع العمل المحمي ومن المؤسسات التي تعتمد الاندماج من خلال العمل.

وأخيراً، يعتمد الموقعون الى تشجيع تطوير الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بأنشطة المجموعة ومنشأتها. وفي إطار الشراكات التي تعقدها، يمكن لمجموعة EDF المشاركة في برامج دعم المشاريع التي تلبي الاحتياجات ذات الأولوية للسكان المحليين. تغطي هذه المشاريع السكن (الوحدان) إلى الخدمات الأساسية، والكفاءة البيئية، والتجديد، والتعليم، والمساعدة على الاندماج المهني، وتستهدف بشكل خاص الشباب والمستبعدين من سوق العمل.

ترغب مجموعة EDF في تعزيز الابتكار المفتوح. وهذا يعني فتح الباب أمام الشركات المبدعة والشركات الناشئة وخلق الظروف المؤاتية لعقد الشراكات المتكافئة gagnant-gagnant مع نظامها البيئي.

يسعى الموقعون إلى تعزيز المبادرات التي تصب في المصلحة العامة والتي يقوم بها الموظفون، مثل رعاية المهارات والتزامات التضامن الخاصة بالموظفين.

تنفيذ ومراقبة الاتفاقية

يتعهد الموقعون بتطبيق أحكام الاتفاقية على المستويين المحلي والعالمي لضمان احترام الالتزامات الواردة فيها.

• ضمان التزام الموقعين لتحقيق النجاح معاً

تدرك الجهات الموقعة وتوافق على انه من الضروري إعلام جميع الموظفين بمضمون الاتفاقية. إن الهدف المشترك هو ضمان فهم جيد للاتفاقية من قبل جميع الأفراد العاملين في المجموعة، وعلى جميع المستويات. تنظم مجموعة EDF حملات إعلامية تستهدف جميع الموظفين وحملات أخرى توفر معلومات محددة للمديرين حتى يتمكنوا من دعم فريق العمل لديهم وتنفيذ هذه الاتفاقية. وتقوم الجهات الموقعة أيضاً بتوجيه مبادرات مشتركة لزيادة الوعي بالاتفاقية ونشرها داخل شركات المجموعة والتي تستهدف مورديها ومقاوليها من الباطن. يتم تبني بنود وشروط تنفيذ الاتفاقية من قبل هيئة الحوكمة الخاصة بشركات المجموعة التي تقع تحت سلطة EDF SA، وفقاً للقواعد الخاصة بكل شركة.

• تعزيز التنفيذ على المستوى المحلي

تبدل مجموعة EDF كل ما في وسعها، بالتعاون مع النقابات، لضمان تنفيذ هذه الاتفاقية من قبل جميع الموظفين، أقله عند التوقيع، وفي منتصف فترة التنفيذ، وفي مرحلة تقييم النتائج. تقوم مجموعة EDF خلال ثلاثة أشهر من توقيع هذه الاتفاقية، ومن أجل تعزيز تنفيذها، بما يلي:

- ترجمة هذه الاتفاقية إلى لغات الدول التي تعمل فيها.
- التأكد من توفير نسخة من الاتفاقية لكل موظف.
- كتابة ونشر مواد إعلامية، بأي وسيلة مناسبة، يتم من خلالها عرض أحكام الاتفاقية على مديري الموارد البشرية، والمديرين، والموظفين.
- إدماج هذه الإلتزامات المتعلقة بالموردين والمقاولين من الباطن في ميثاق التنمية المستدامة بين EDF ومورديها كي تصبح معروفة بالنسبة لهم.
- نشر هذه الاتفاقية على المواقع الإلكترونية والشبكات الداخلية الخاصة بالمجموعة.

سيقوم الاتحاد العالمي الصناعي IndustriAll Global Union وPSI بنشر هذه الاتفاقية على المواقع الإلكترونية الخاصة بهما وتوزيعها على الشركات التابعة لهما.

• مراقبة التنفيذ على المستوى المحلي

على المستوى المحلي، سيتم إجراء حوار بين الإدارة وممثلي الموظفين حول المبادرات التي يتعين القيام بها، وخطط العمل التي ينبغي وضعها، وأحكام وشروط تنفيذ هذه الاتفاقية، كجزء من نهج التحسين المستمر. على أن يؤخذ في الاعتبار الخصائص الاقتصادية، والثقافية، والمهنية، والتنظيمية المحلية. سيتم هذا الحوار على المستوى المحلي مرة في السنة على الأقل بين ممثلي الإدارة والنقابات العمالية/ ممثلي الموظفين.

• مراقبة التنفيذ على المستوى العالمي

تعزز هذه الاتفاقية وتوسع ممارسات المجموعة على المستوى الاجتماعي. ولا يعني ذلك أنها ستكون بديلاً عن أي حوار أو أي مفاوضات تتم على المستوى المحلي أو الوطني أو الأوروبي، ولن تتدخل في أيٍّ منها.

سيتم ر□د تنفيذ الاتفاقية من قبل لجنة عالمية (لجنة الحوار حول المسؤولية الاجتماعية للشركات) يرأسها ممثلين عن إدارة المجموعة، وتتألف من ممثلي العمال والاتحادات النقابية العالمية، وفقاً للشروط والأحكام المنصوص عليها في الملحق، ويرأسها رئيس EDF SA. وسيتم دعم اللجنة العالمية من قبل اللجنة التوجيهية.

تجتمع اللجنة العالمية لإجراء تقييم لتنفيذ الاتفاقية واتخاذ التدابير المناسبة، إذا لزم الأمر، والتحقق من تطبيق بنودها، ومناقشة التعاون المستقبلي كجزء من حوار الشركات العالمي. تتوا□ل الأطراف مع بعضها البعض باستمرار في الفترات الممتدة بين الاجتماعات لمتابعة التنفيذ، وتعزيز الاتفاقية، واجتراح الحلول المقبولة بالنسبة للطرفين في أي مسألة يمكن أن تنشأ.

ويتمثل الغر □ من الر□د في:

- التحقق من شروط تنفيذ الاتفاقية،
- تحليل تقييم المجموعة للنتائج من حيث التطبيق، لا سيما فيما يتعلق بنتائج مؤشرات الر□د، بما في ذلك الإجراءات المرتبطة بخطة الوقاية،
- تحديد الثغرات ومجالات التحسين، ووضع خطة عمل واحدة أو عدة خطط من أجل تحقيق التقدم المستمر،
- الاشتراك في إجراء مراجعة سنوية لتطبيق الاتفاقية وتقييم النتائج،
- تحديد الممارسات الجيدة واقتراح تدابير لتعزيزها.

سيتم إعداد قائمة بمواضيع ومؤشرات ر□د الاتفاقية بشكل مشترك واعتمادها من قبل لجنة الحوار حول المسؤولية الاجتماعية (CDRS)، والتي يمكن تعديلها عند انعقاد اللجان الجامعة.

ستقوم مجموعة EDF بتزويد لجنة المراقبة العالمية بأي معلومات تتعلق بتنفيذ الاتفاقية داخل الشركات التابعة لها على أساس منتظم ومستمر.

يمكن تنظيم اجتماعات تحضيرية قبل عقد اجتماع لجنة الر□د في الجلسة العامة التي تجمع مديري الموارد البشرية الرئيسيين لشركات مجموعة EDF وأعضاء لجنة الحوار حول المسؤولية الاجتماعية (CDRS).

يمكن للجنة الحوار تقديم مقترحات إلى الإدارة لإرسال البعثات في مهمات محددة لمراقبة التنفيذ والتطبيق السليم لمسؤولية الشركات الاجتماعية في الميدان.

• حل النزاعات

إن اللجنة العالمية لرد الاتفاقية هي الجهة الوحيدة المولجة بمعالجة المسائل المنبثقة عن تطبيق الاتفاقية.

في حالة النزاعات المتعلقة بتفسير الاتفاقية أو عدم الالتزام بها، يتعهد الموقعون بإخطار بعضهم البعض في أقرب وقت ممكن حتى يتمكنوا من العمل معاً لإيجاد حل فعال وبناء يصب في مصلحة جميع الأطراف من خلال الحوار وضمن فترة زمنية معقولة. على أنه يتعين إجراء هذه المناقشات قبل أن يُفصح أي من الطرفين عن أي معلومات حول النزاع.

يتفق الموقعون على ما يلي:

في حال ادعاء أي موظف أو أي شخص آخر معني أنه لم يتم الالتزام بهذه الاتفاقية، يتم تطبيق الإجراء التالي:

- بالنسبة للقضايا المحلية، يتم بذل كل جهد ممكن لمحاولة حلها على المستوى المحلي. يجوز للموظف، إذا رغب، طلب المساعدة من ممثل منظمة النقابة المحلية. تتعهد المجموعة بضمان إجراء تقييم مناسب للقضية بالتعاون مع النقابات/ ممثلي العمال المحليين. ويتم إخطار الموقعين بذلك.
- في حال عدم حل النزاع محلياً، يتم تحويله إلى الإدارة والشركاء المعنيين على المستوى الوطني، ثم على مستوى المقر الرئيسي للشركة الأم.
- وفي حال عدم تسوية النزاع على هذا المستوى، يتم رفع النزاع إلى لجنة المراقبة العالمية بعد فترة لا تقل عن أربعة أسابيع من الإحالة إلى المقر الرئيسي. يتعين حل النزاع في غضون ثلاثة أشهر كحد أقصى من وقوعه.
- في حال عدم التوصل إلى حل، يكون أمام الموقعين خيار تعيين وسيط مشترك لتسهيل تسوية النزاع.
- يمكن إحالة القضية إلى المحكمة المختصة في موقع المقر الرئيسي لمجموعة EDF كحل أخير.

يتم الإبلاغ عن جميع القضايا التي يتم تناولها والحلول المعتمدة خلال الاجتماع التالي للجنة الحوار حول المسؤولية الاجتماعية للشركة (CDRS).

• الأحكام النهائية

بدء سريان الاتفاقية ومدتها

تصبح أحكام هذه الاتفاقية سارية المفعول في اليوم التالي لإيداعها، والذي يجب أن يكون وفقاً للأحكام القانونية، وتصبح فاعلة لمدة 4 سنوات من تاريخ دخولها حيّز التنفيذ.

مراجعة الاتفاقية

يجوز الاتفاق على فتح مفاوضات لمراجعة هذه الاتفاقية بناءً على طلب الإدارة أو طلب واحدة أو أكثر من المنظمات النقابية بموجب الشروط والأحكام المنصوص عليها في قانون العمل الفرنسي.

تجديد الاتفاقية

خلال السنة التي تسبق تاريخ عقد الاتفاقية، وفي مدة أقصاها ستة أشهر من هذا التاريخ، توافق الإدارة والمنظمات النقابية الممثلة على الاجتماع لبحث جدوى تجديد أحكام الاتفاقية. في حال عدم التوصل إلى تجديد الاتفاقية، يتوقف سريان مفعول هذه الاتفاقية بعد نهاية فترة مدتها أربع سنوات.

ترجمة الاتفاقية

تتم ترجمة هذه الاتفاقية، التي تمت ياغتها باللغة الفرنسية وفقاً للمادة 4-2231 L. من قانون العمل الفرنسي، إلى لغة كل دولة من الدول التي تعمل فيها شركات مجموعة EDF . يتم استخدام النسخة الفرنسية فقط أمام الإدارة والمنظمات النقابية التمثيلية.

تندرج المسائل المتعلقة بترجمة و/ أو تفسير هذه الاتفاقية ضمن الصلاحيات الوحيدة للجنة الحوار حول المسؤولية الاجتماعية للشركة التابعة لمجموعة EDF .

الإخطار، والإيداع، والإعلان عن الاتفاقية

بمبادرة من الإدارة، تخضع هذه الاتفاقية لإجراءات الإخطار، والإيداع، والإعلان وفقاً لأحكام قانون العمل الفرنسي.

اتفاق مبرم بتاريخ:

في: باريس

فيما بين:

الرئيس التنفيذي لشركة EDF ،

والمنظمات النقابية التالية:

CFE-CGC، ممثلة بـ

CFDT، ممثلة بـ

CGT-FO، ممثلة بـ

CGT، ممثلة بـ

UNISON، ممثلة بـ

Prospect، ممثلة بـ

Unite، ممثلة بـ

GMB، يمثله

FGTB (CGSP-Gazelco)، ممثلة بـ

ACV-CSC-BIE، ممثلة بـ

FEMCA-CISL، FLAEI-CISL، UILTEC-UIL، FILCTEM-CGIL ممثلة بـ

والمنظمات النقابية العالمية التالية:

الاتحاد العالمي الصناعي (IndustriALL)، ممثلة بـ

ISP، ممثلة بـ

الملحق

عمل لجنة مراقبة الاتفاقية:

يطلق عليها اسم " لجنة الحوار حول المسؤولية الاجتماعية " للشركات (CDRS)
يرأس اللجنة رئيس مجلس إدارة شركة EDF SA
أو من يمثله وفق الأول، ويمكن مسانده من قبل مديرين في المجموعة.

تتكون اللجنة من:

- بالنسبة لممثلي الإدارة في شركات المجموعة: فريق إداري مؤلف من ممثلين للمناطق الرئيسية في نطاق الاتفاقية
- ممثلو الموظفين المعيّنين من قبل منظماتهم النقابية
- ممثلو الاتحادات النقابية العالمية

بالنسبة لشركات مجموعة EDF في أوروبا، وعددهم 24 ممثلاً:

- في فرنسا 8 ممثلين:
- وهم أعضاء النقابات العمالية الذين يمثلون شركات المجموعة في فرنسا:

- ممثل (2) عن CFE-CGC
- ممثل (2) عن CFDT
- ممثل (2) عن CGT-FO
- ممثل (2) عن CGT

• في المملكة المتحدة 4 ممثلين:

- ممثل (1) عن Unite
- ممثل (1) عن GMB
- ممثل (1) عن Prospect
- ممثل (1) عن UNISON

• في إيطاليا : ممثل عدد 2

• في بلجيكا : ممثل عدد 2

- ممثل (1) عن FGTB Gazelco
- ممثل (1) عن ACV-CSC-BIE

• في ألمانيا : ممثل عدد 2

ممثل (1) لمجموعة EDF في آسيا والمحيط الهادئ

ممثل (2) لمجموعة EDF في القارة الأمريكية (1) في أمريكا الشمالية و 1 في أمريكا اللاتينية)

ممثل (1) لمجموعة EDF في إفريقيا والشرق الأوسط

إن الإتحادات العالمية النقابية العاملة ضمن نطاق نشاطنا، والموقعة على الاتفاقية، مرتبطة بلجنة الحوار حول المسؤولية الاجتماعية CDRS ، وتعين كل منها ممثلاً عنها، على النحو الآتي:

• ممثل (1) عن الاتحاد الصناعي العالمي IndustriALL

• ممثل (1) عن ISP

ويكون أمين مجلس الأعمال الأوروبي (بصفته الرسمية) عضواً في لجنة الحوار حول المسؤولية الاجتماعية CDRS.

يجوز الاستعاضة عن أعضاء المجلس في حال عدم توفرهم.

ويجوز للجنة دعوة خبراء للمشاركة في اجتماعاتها لبحث بنود جدول الأعمال المتصلة بمجال عملهم، وذلك بالاتفاق فيما بين الأعضاء.

قد تؤدي التغييرات في المجموعة إلى إدخال شركة ونقابة تمثيلية في بلد أو منطقة لم يتم تمثيلها بعد في لجنة الحوار CDRS ضمن نطاق الاتفاقية.

في هذه الحالة، يتم مراجعة تكوين CDRS من قبل ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة، على أن تكون المراجعة موضع نقاش.

يفضل أن تكون العضوية مستقرة لتأمين حسن سير عمل الاتفاقية.

إن تطبيق مجمل قواعد تكوين لجنة CDRS يجب أن يبقيا بحجم معقول ضماناً لفعاليتها. وإذا كان هذا الحجم سيصل إلى 30 عضواً، يتعين إجراء مراجعة لقواعد العضوية في لجنة CDRS من خلال ملحق يسمح بنفس العدد للأعضاء.

تعمل اللجنة وفق المبادئ التالية:

- الجلسات العامة

تجتمع "لجنة الحوار حول المسؤولية الاجتماعية" CDRS مرة واحدة على الأقل كل عام في اجتماع يوم كامل. يسبق هذا الاجتماع العام اجتماع تحضيرى مدته يوم واحد، ويمكن تنظيم جلسة استخلاص المعلومات. يجوز عقد جلسة استثنائية إذا طلبت ذلك أغلبية الأعضاء وبموافقة الرئيس.

تقوم لجنة التوجيه والإدارة بإعداد جدول أعمال الجلسة العامة بالتشاور مع أعضاء لجنة الحوار CDRS.

بالإضافة إلى ذلك، وبمبادرة من أحد الطرفين، يمكن تنظيم الاجتماعات عن بعد بمبادرة على شكل مكالمات جماعية و/أو ندوات عبر الإنترنت. الغر □ من هذه الاجتماعات هو تنظيم مؤتمر حول المواضيع الواردة في الاتفاقية، والسماح بتلقي المعلومات من الميدان من ممثلي الموظفين. يتم نقل المعلومات بانتظام في حال وقوع أي حادث يتعلق بمواضيع الاتفاقية.

- لجنة التوجيه:

على غرار تكوين المجموعة، تتكون مبدئياً من 11 ممثلاً:

4 لفرنسا، و1 بلجيكا، و1 للمملكة المتحدة، و1 لإيطاليا، و1 لألمانيا، وسكرتير لجنة الحوار CDRS حول المسؤولية الاجتماعية، وممثلين (2) عن الاتحادات النقابية العالمية. تجتمع اللجنة بحضور اعضائها مرتين على الأقل في السنة من أجل التحضير للجلسة العامة. ويتم تنظيم الاجتماعات عن بعد بقدر ما يلزم على شكل مكالمات جماعية أو عبر الإنترنت. تبقى لجنة التوجيه أعضاء لجنة الحوار CDRS على بيّنة بالاجتماعات القادمة في الوقت المناسب. ويتضمن جدول اعمالها القضايا التي أثارها أعضاء CDRS.

مهام أعضاء لجنة التوجيه هي:

- العمل على القضايا الجوهرية
- تبادل الآراء مع أعضاء الإدارة للتعلم في المواضيع المطروحة (أفضل الممارسات أو القضايا)
- تحضير عمل الجلسة العامة
- إعداد الإجراءات أو المبادرات التي سيتم تنفيذها من قبل لجنة CDRS.

يعمل أعضاء لجنة التوجيه والإدارة بشكل استباقي لتنظيم الأنشطة المشتركة.

- أمانة السر:

إن أمين سر اللجنة، الذي ينتخب مرة كل سنتين في الجلسة العامة للهيئة، هو المسؤول عن تنسيق أعمال CDRS. يحق للأعضاء المتواجدين فقط التصويت. يتم الانتخاب بأغلبية الأ□وات. في حال تعادل الأ□وات، تجرى جولة ثانية. في حال تعادل جديد للأ□وات، يتم السحب بالقرعة.

- تخصيص الوقت:

يُمنح ممثلو الموظفين المعيّنين لحضور اجتماعات CDRS مهلة يومية من أجل التحضير لكل اجتماع من الجلسات العامة. كما يتاح لهم الوقت لحضور الجلسة العامة (يومية لكل جلسة عامة)، ويوم واحد في السنة لرقد الاتفاق، ويومين في السنة للمكالمات الجماعية تبعاً للمواضيع. بالإضافة إلى ذلك، يمنح أعضاء لجنة التوجيه يوم ونصف اليوم لحضور كل اجتماع للجنة، ويوم واحد في الشهر للقيام بنشاطهم.

كذلك، يُمنح الأمين العام يوماً واحداً كل شهر لمتابعة الاتفاقية، ويومان للتحضير لكل اجتماع للجنة CDRS. يضاف إلى ذلك وقت السفر إذا لزم الأمر.

ومن أجل تنفيذ إجراءات محددة تتعلق باتفاقية المسؤولية الاجتماعية التي يقرها الأعضاء، (إتصالات داخلية وزيارات ميدانية ذات □لة باتفاقية المسؤولية الاجتماعية)، يتم تخصيص ر□يد إجمالي قدره 20 يوماً لجميع أعضاء لجنة الـ CDRS. (باستثناء وقت السفر بحسب ما تقتضي الأنشطة المعنية). ويمكن لأعضاء لجنة الـ CDRS المعيّنين حسب الأ□ول، إستخدامه للتشاور مع العمال وممثلهم وعقد اجتماعات مع مديري الموارد البشرية في شركات المجموعة، وتنفيذ مشاريع المسؤولية الاجتماعية للشركات بحسب الموا□فات المقترحة من قبل الأعضاء والموافق عليها من الإدارة، أو للسفر إلى شركات المجموعة بهدف مراقبة ممارسات المسؤولية الاجتماعية التي تقوم بها شركات المجموعة.

الأيام المخصصة	الحالات	
(2) يوم لكل جلسة عامة	تحضير كل جلسة عامة	أعضاء لجنة CDRS
(2) يوم لكل جلسة عامة	الجلسة العامة للجنة CDRS	
(1) يوم واحد في السنة	مراقبة الاتفاقية	
(2) يوم في السنة	المكالمات الجماعية والندوات عبر الإنترنت	
يوم ونصف (1.5) لكل اجتماع	الوقت المتاح لاجتماع لجنة التوجيه	أعضاء لجنة التوجيه
12 يوماً في السنة	مراقبة الاتفاقية	
12 يوماً في السنة	مراقبة الاتفاقية	أمانة السر
(2) يوم لكل اجتماع	أوقات التحضير	
20 يوم عمل في السنة لجميع الأعضاء	إجراءات محددة في الميدان	جميع الأعضاء

يعاد النظر في الوقت المخصص إذا ما استدعت الظروف لذلك.

- دعم التكلفة

تتحمل شركة EDF SA التكاليف المرتبطة مباشرة بعمل مراقبة اتفاقية المسؤولية الاجتماعية (اجتماعات CDRS، اجتماعات لجنة التوجيه، الترجمات، الترجمة الفورية، المكالمات الجماعية وعبر الويب). وتتحمل شركات المجموعة تكاليف النقل.

- التدريب

تتاح الفرصة لأعضاء لجنة الـ CDRS لتدريب أنفسهم على الموضوعات التي تغطيها الإتفاقية الإطار العالمية، مع تخصيص الوقت الكافي ليتمكنوا من أداء مهامهم بفعالية. أما بالنسبة لممثلي أعضاء لجنة الـ CDRS الذين يحتاجون إلى تدريب لغوي باللغة الفرنسية أو اللغة الإنكليزية، ستقوم إدارة الشركات بتمويل التدريب المناسب بحسب الاحتياجات، كما يمكن تقديم التدريب الجماعي والفردي.

- لغات العمل

لغات العمل هي الفرنسية والإنكليزية. أي تقرير يرفع إلى اللجنة، على الأقل في شكله المكتوب، يكون باللغة الإنكليزية أو الفرنسية. خلال فترات تحسين المهارات اللغوية، سيتم توفير الترجمة الفورية في مختلف اللغات خلال الجلسات العامة. بناءً على تكوين لجنة CDRS، يتم مناقشة إمكانية إضافة لغات أخرى واتخاذ قرار بشأنها بموجب اتفاق متبادل.