

**Europese raamovereenkomst:
A Transparent annual Activity Discussion for mutual Listening and
developing professional Knowledge (TALK) (Een transparante jaarlijkse
activiteitendiscussie voor het wederzijds luisteren en de ontwikkeling van
professionele kennis)**

I. Inleiding

Sociale dialoog binnen de Thales Groep, zowel op het niveau van de vakbonden als dat van de werknemersvertegenwoordigers, is onderdeel van een traditie van transparantie. De jaarlijkse activiteitendiscussie is het moment bij uitstek voor een gedachtewisseling tussen manager en werknemers en speelt een belangrijke rol in dit proces waarin het gemeenschappelijke belang bestaat aan beide zijden om samen een evaluatie uit te voeren van het voorgaande jaar en mogelijke punten voor verbetering te ontdekken en de hoofddoelstellingen voor het nieuwe jaar te bespreken.

De vakbonden, die het belang van een dergelijke discussie onderkennen, willen door onderhandelingen een helder raamwerk en alomvattende referentiepunten scheppen om te komen tot een werkelijke en blijvende verbetering, zowel op het individuele als het collectieve niveau. Nauwkeuriger gezegd, willen de ondertekenaars de basisprincipes bepalen om te zorgen dat de Jaarlijkse Activiteitendiscussie wordt gehouden in een sociaal verantwoordelijke sfeer van wederzijds respect en luisteren naar elkaar.

II. Principes van de Jaarlijkse Activiteitendiscussie bij Thales

1. Een Europees raamwerk scheppen

Deze overeenkomst heeft ten doel een Europees raamwerk te scheppen voor de Jaarlijkse Activiteitendiscussie bij Thales. Het proces van de jaarlijkse activiteitendiscussie en de resultaten daarvan zijn in elk opzicht transparant voor de werknemers.

De voorzieningen van deze Europese overeenkomst kunnen niet ingaan tegen plaatselijke wetten, voorzieningen door de grondwet, overeenkomsten of praktijken geldend binnen de Europese entiteit van de Thales Group die beter zijn voor werknemers. De actuele implementatie van de overeenkomst vereist coördinatie tussen het Groepsniveau en de nationale entiteiten. De partijen stemmen in met de noodzaak te komen tot een goed niveau van communicatie tussen nationale en Europese organisaties.

2. Het doel van de AAD

- De AAD¹ is van toepassing op alle werknemers van Thales, inclusief het management.
- Het collectieve arbeidsproces is een menselijk proces en moet dit in principe ook blijven gedurende de jaarlijkse bespreking.

Dit betekent, voor alles, dat elke Jaarlijkse Activiteitendiscussie verplicht en persoonlijk met elkaar moet worden gevoerd.

Wederzijds luisteren is onontbeerlijk in dit opzicht en moet veel meer leiden tot vooruitgang dan twee monologen.

Dit vereist tevens dat beide betrokken partijen deze discussie moeten beschouwen als het brandpunt van de voortgaande dialoog en de gelegenheid om de gezichtspunten duidelijk te maken van managers en werknemers, zelfs wanneer deze al zijn geuit op dagelijkse basis.

- Deze dialoog kan punten onthullen die voor verbetering in aanmerking komen en voor correctieve ingrepen. Deze moeten een individuele dimensie bevatten, zoals o.a. in de vorm van training, persoonlijke

¹ Vertaler: afkorting van *Annual Activity Discussion*, vertaald als Jaarlijkse Activiteitendiscussie.

begeleiding of een gedragsverandering. Hieraan parallel geldt dat de collectieve dimensie van deze activiteiten systematisch zal worden onderzocht ten einde collectieve vooruitgang mogelijk te maken. Dit kan zich manifesteren in een betere werkorganisatie, een beter samengaan van doeleinden en middelen en een effectievere samenwerking. Voor zowel de individuele als de collectieve dimensies zal ieder bemoedigd worden om lering uit het verleden te trekken. Voor iedereen zou dit moeten resulteren in verbeteringsdoeleinden die de manager gaat steunen en mogelijk gaat maken.

- Het gaat hier om het verberen van al het echte werk van elke werknemer en van ieder team, om in de loop van de tijd de inbreng van elke werknemer binnen zijn/haar team, en van elk team binnen Thales, te verhogen.

Er gelden hier 2 benaderingen die even belangrijk zijn:

- ✓ De collectieve benadering, resulterend uit teamwerk, gebruikmakend van ervaring en samenwerking.
- ✓ De individuele benadering, gericht op het beheersen van de eigen rol.

De manager heeft de verantwoordelijkheid te zorgen voor de consistentie tussen die twee benaderingen.

- De discussie is gericht op een evenwichtige evaluatie die niet slechts rekening houdt met de doeleinden van het vorige jaar, maar ook gericht is op hoe de werknemer zijn werk in het geheel beheerst.
- Het doel is om niet slechts de jaarlijkse bijdrage van elke werknemer te meten, maar ook hun professionele kennis, d.w.z. het beheersingsniveau van hun werk. Daarom wordt het met opzet gericht op resultaten die vol te houden zijn evenals op de professionele ontwikkeling van iedereen.

3. Voorbereiding van de AAD-bijeenkomst en de procesbeschrijving

De ondertekenaars komen overeen dat de ADD bij Thales een continu proces is. Daarom is een goede voorbereiding van de AAD ook een onderdeel van

deze overeenkomst. De voorbereidingsfase van de jaarlijkse bijeenkomst, zoals deze, helpt bij het scheppen van een open sfeer en vermijdt eenrichtingscommunicatie.

De Jaarlijkse Activiteitendiscussie is een aanvulling op de discussie betreffende de professionele ontwikkeling en is de individuele fase van een proces dat voor alles collectief beoogt te zijn. Het is een uitstekend moment om de tijdens het afgelopen jaar bereikte resultaten te vermelden en te erkennen, terwijl op hetzelfde moment de doeleinden voor het komende jaar kunnen worden geïdentificeerd met de daarvoor beschikbaar middelen en voorzieningen.

De jaarlijkse cyclus valt uiteen in de volgende stadia:

- De bepaling van de belangrijkste collectieve doeleinden voor het jaar binnen het team is de eerste stap. De te bereiken hoofddoelen die gedefinieerd moeten worden, worden vastgesteld op grond van het gemeenschappelijke besef van het team later in het jaar. Een collectieve evaluatie wordt uitgevoerd tijdens een teambijeenkomst.
- Individuele doeleinden worden bepaald tijdens de discussie van de objectieve fase van de Jaarlijkse Activiteitendiscussie (in samenhang met een nieuwe analyse van de blijvende verantwoordelijkheden) met het doel te komen tot een zo goed mogelijke consensus. Een werknemer heeft het recht te weten welke rol hij of zij speelt in het bereiken van deze doeleinden.
- De doeleinden moeten geregeld worden bijgesteld en geëvalueerd.
- Aangezien de AAD een onderdeel vormt van een continu proces, moet ook de individuele zelfevaluatie een onderdeel van dit continu proces zijn waarin de individuele werknemer verbeteringsvoorstellen, advies en richtlijnen kan ontvangen.
- Zorgvuldige en gestructureerde actie, overeenkomstig het groepsbeleid, moet ondernomen worden als een negatieve individuele evaluatie dreigt plaats te vinden.

- Het creëren van langetermijnperspectieven voor de werknemers, inclusief een adequate carrièreplanning moeten ook besproken worden als onderdeel van de voorbereiding van de discussie aangaande professionele ontwikkeling.
- Zelfevaluaties, zoals de schriftelijke analyse, die door de manager wordt uitgevoerd voor elke werknemer, zijn toegankelijk met transparantie en vertrouwelijkheid voor iedere betrokkene.
- Een onderdeel van de individuele evaluatie van de prestaties van het management vormt hun omgang met dit proces.

4. De AAD en het landelijke systeem van collectieve loonafspraken

Landelijke, regionale of andere collectieve loonafspraken zullen worden gerespecteerd en landelijk bestaande overeenkomsten worden niet gewijzigd.

5. Beroepsprocedure

Een noodzakelijk onderdeel van het AAD-proces is het scheppen van een sfeer van vertrouwen. Niettemin kunnen er verschillen van mening ontstaan over de resultaten of over het proces. Om de meningsverschillen die kunnen optreden op te lossen, geldt een beroepsprocedure die bestaande landelijke procedures onverlet laat. Deze jaarlijkse procedure wordt als volgt georganiseerd:

- De partijen proberen hun meningsverschil op te lossen door nog eens samen te komen.
- Als zij het meningsverschil niet kunnen oplossen kan er een derde bijeenkomst volgen, waarin ieder van hen het recht heeft een persoon van zijn of haar keuze mee te brengen.

Wanneer er beroepsprocedures bestaan in de betrokken landen (bijvoorbeeld in Nederland, Engeland of Duitsland) nodigen wij de sociale partners van deze landen uit dit onder de aandacht te brengen van het Europese niveau om zo een *good practices* database te vormen.

6. Alarmeringsproces bij significante verschuivingen van het raamwerk

Significante verschuivingen van het raamwerk kunnen zorgen bij werknemers veroorzaken. Daarom zal er een alarmeringssysteem worden geïmplementeerd zonder de al bestaande processen te vervangen, met de volgende regels:

- Er moet een mogelijkheid bestaan om het proces te volgen in ieders moederstaal.
- In elk land zullen de sociale partners bespreken hoe het alarmeringsproces zal worden geïmplementeerd. Dit wordt regelmatig geëvalueerd.
- De landelijke systemen zullen worden verzameld in een Europese *good practices* databases.
- Indien vereist, zal een onderzoek worden uitgevoerd om de AAD-campagne te analyseren.
- De ondertekenaars van deze overeenkomst zullen deze ontwikkelingen jaarlijks volgen.

7. Functiebeschrijving

Elke werknemer heeft het recht te weten wat hij/zij moet doen, en moet een duidelijke beschrijving hebben van hoe hij/zij in staat moet zijn de functie te beheersen. Permanente verantwoordelijkheden zullen specifiek worden herzien tijdens de jaarlijkse discussie in het kader van de algemene functiebeschrijvingen binnen het Thales referentiesysteem.

8. Training

Er zullen verplichte *e-learning* modules zijn voor het management over hoe zij hun rol kunnen beheersen. Bovendien heeft elke werknemer het recht te trainen om de discussie op de meest effectieve wijze voor te bereiden.

De trainingsrichtlijnen van de IDEA overeenkomst zullen van toepassing zijn naast de al bestaande landelijke overeenkomsten.

9. Gezamenlijke uitvoering van de overeenkomst

De bij deze overeenkomst betrokken partijen komen overeen te zullen zorgen voor regelmatige, gezamenlijke controle en beheer van de implementatie van de principes voorzien in de overeenkomst in de landen.

Elk jaar wordt een rapport uitgegeven en gepresenteerd aan de Anticipatie Nationale Commissie om de verbeteringen in de realisatie van AAD te meten. Dit rapport zal bestaan uit het aantal trainingen gerealiseerd per jaar, het aantal jaarlijkse activiteiten discussies per jaar en hun kwaliteit (documentatie) en het aantal beroepsprocedures.

Hierna kunnen potentiële acties voor correctie of verbetering besproken worden.

- De uitwisseling van *good practices* in het kader van een collectieve voortdurende verbetering:

Gebruikmakend van de positieve ervaring van de Europese "IDEA" overeenkomst, willen de partijen van de huidige Europese overeenkomst de in Europese landen aangetroffen *good practices* en beste ervaringen met betrekking tot de volgende onderwerpen delen:

- tools, processen en voorbeelden van communicatie in voorbereiding op AAD
- succesvolle training voor AAD

III. Omvang en geldigheid van de Europese Overeenkomst

1. Deze overeenkomst is van toepassing op bedrijven die vallen binnen de omvang van de Thales' European Works Council, als aangegeven in Annex 1 van de Thales Group EWC overeenkomst. De voorzieningen van deze

Europese overeenkomst kunnen niet ingaan tegen plaatselijke wetten, voorzieningen door de grondwet, overeenkomsten of praktijken geldend binnen de Europese entiteit van de Thales Group die beter zijn voor werknemers. De actuele implementatie van de overeenkomst vereist coördinatie tussen het Groepsniveau en de nationale entiteiten. De partijen stemmen in met de noodzaak te komen tot een goed niveau van communicatie tussen nationale en Europese organisaties.

De sociale partners van ieder land binnen de grenzen van de Europese Commissie zullen de huidige overeenkomst implementeren op het relevante niveau met het doel de effectieve plaatselijke toepassing ten aanzien van plaatselijke regelgeving.

2. De ondertekenaars komen overeen dat de Engelse tekst de officiële goedgekeurde versie is.
3. De tekst zal worden vertaald in alle talen van de landen vertegenwoordigd binnen de Europese Commissie.

4. Interpretatie en geschillen:

De partijen komen overeen dat elk geschil over de interpretatie of implementatie zal worden doorverwezen naar de Nationale Anticipatie Commissie.

Het EMF en het Algemeen Management zullen pogen een geschikte oplossing van deze geschillen te vinden binnen een redelijk tijdsbestek en in goed onderling overleg.

5. Slotvoorzieningen

De partijen komen overeen dat de voorwaarden van deze overeenkomst in werking gaan op de datum van ondertekening. De geldigheid van deze overeenkomst is onbeperkt. Deze overeenkomst kan door elke ondertekenaar ongedaan gemaakt worden na schriftelijke opzegging en inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.

De ondertekenaars kunnen gezamenlijk voorstellen doen voor het herzien van elk onderdeel van deze overeenkomst of voor de gehele overeenkomst. De

voorgestelde herzieningen zullen de voorgaande tekst vervangen zodra deze zijn goedgekeurd door de Directie en EMF.

Gedaan te, op

Voor de **Thales Group**

Yves Barou
Senior Vice President,
Human Resources

Voor de **EMF**

Bart Samyn
Deputy General Secretary

DRAFT