



**PROTOCOLE D'ACCORD DE GROUPE EN FAVEUR  
DE L'EGALITE DES CHANCES  
DANS LE GROUPE AREVA, EN EUROPE**

Entre  
D'une part,  
AREVA, représentée par Philippe Vivien, Directeur des Ressources Humaines Groupe

Et

D'autre part,  
La FEM (Fédération Européenne de la Métallurgie), représentée par Bart Samyn, Secrétaire  
Général Adjoint

Il a été convenu ce qui suit :

<b>Sommaire</b>
-----------------

**Préambule****TITRE 1 PRINCIPES ET ENGAGEMENTS DU GROUPE**

- 1.1 Respecter et promouvoir l'égalité des chances
- 1.2 Développer la communication et la sensibilisation
- 1.3 Mettre en œuvre une approche pragmatique, selon le principe de subsidiarité
- 1.4 Travailler en concertation avec les représentants des personnels européens

**TITRE 2 L'EGALITE FEMMES/HOMMES**

- 2.1 Recrutement
- 2.2 Evolution professionnelle
- 2.3 Formation professionnelle
- 2.4 Egalité de rémunération
- 2.5 Accompagnement de la parentalité

**TITRE 3 L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

- 3.1 Sensibilisation et communication
- 3.2 Recrutement et accès à l'emploi
- 3.3 Accueil et insertion des personnes handicapées
- 3.4 Formation professionnelle
- 3.5 Aménagement du poste de travail et accessibilité
- 3.6 Partenariats et relations externes

**TITRE 4 MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS**

- 4.1 Mise en œuvre de l'accord
- 4.2 Plans d'actions locales
- 4.3 Actions de communication et de sensibilisation
- 4.4 Dialogue social et suivi de l'accord

**TITRE 5 DISPOSITIONS DIVERSES**

- 5.1 Durée de l'accord
- 5.2 Champ d'application

## Préambule

Dans le prolongement de l'accord du 3 décembre 2003 instituant le Comité de Groupe Européen, et prenant appui sur la forte implantation du Groupe en Europe, le Groupe AREVA souhaite poursuivre le développement du dialogue social européen, considérant en effet qu'il joue un rôle important dans l'accompagnement des changements sociétaux et économiques.

Dans un contexte d'évolution démographique et de développement des compétences, AREVA choisit, à travers le présent accord, d'affirmer et de promouvoir le principe d'égalité des chances dans la vie professionnelle.

La notion d'égalité des chances recouvre la non discrimination à l'embauche et l'égalité d'accès à la progression professionnelle pour l'ensemble des salariés, en vue de développer une plus grande diversité dans la composition des talents du Groupe.

Le Groupe AREVA souhaite également favoriser le choix pour les jeunes générations, de carrières scientifiques et techniques qui constituent le cœur des métiers d'AREVA et préparent l'avenir du Groupe.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la stratégie de développement durable du Groupe, de ses valeurs, et des principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme auxquels il a adhéré.

Les parties souhaitent également souligner la spécificité de la démarche entreprise au niveau européen : le CGE, représenté par le Bureau, a réalisé conjointement avec la Direction, une analyse préalable dans les différentes entités concernées, afin d'identifier les pratiques dans le Groupe, et ainsi définir les objectifs de progrès volontaristes et pragmatiques, objets de la présente négociation.

Dans le prolongement de cette démarche, il est convenu que le Bureau soit associé dans la mise en œuvre des engagements du présent accord, en lien avec les représentants nationaux et locaux des pays concernés (représentants de la Direction et des personnels).

L'objet du présent accord est notamment de :

- définir les principes clefs relatifs à l'égalité des chances dans la vie professionnelle, et les modalités cibles de mise en œuvre locale dans les différents pays représentés au Comité de Groupe Européen,
- communiquer auprès de l'ensemble des salariés les engagements du Groupe en termes d'égalité des chances et de diversité,
- faire évoluer les mentalités, en sensibilisant tous les acteurs concernés par la mise en œuvre de l'accord,
- assurer l'égalité des chances et de traitement (recrutement, promotion, rémunération, formation...)
- travailler en concertation avec les membres du Comité de Groupe Européen, dans une démarche de progrès, et mettre en place des indicateurs pertinents pour évaluer les progrès réalisés.

La diversité des pays représentés au Comité de Groupe Européen constitue une opportunité pour une approche volontariste et pragmatique, avec l'affirmation des engagements du Groupe et la prise en compte des différences culturelles, sociales, économiques et réglementaires, dans la mise en œuvre de ces engagements.

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à tous les salariés du Groupe AREVA, en Europe (périmètre du Comité de Groupe Européen AREVA), quelle que soit leur catégorie professionnelle.

## **TITRE 1 PRINCIPES ET ENGAGEMENTS DU GROUPE**

### **1.1 Respecter et promouvoir l'égalité des chances**

Les parties signataires affirment la nécessité de promouvoir et de respecter l'égalité des chances et de traitement des salariés, sans distinction aucune, notamment de sexe, d'âge, d'orientations politiques, religieuses, de caractéristiques physiques ou d'origine ethnique.

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité professionnelle est un droit et que la mixité professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Dans sa démarche européenne, AREVA souhaite promouvoir et encourager l'égalité professionnelle, d'une part entre les femmes et les hommes, et, d'autre part, par l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Une approche concrète est recherchée, en s'appuyant sur les expériences et pratiques existant dans le Groupe.

Le Groupe AREVA met en œuvre des mesures visant à refléter dans ses effectifs la diversité dans les différents niveaux de qualification et de responsabilité, en cohérence avec ses métiers industriels.

Dans le respect des législations applicables, cette recherche de la diversité doit être encouragée dans les différents métiers et secteurs du Groupe, notamment à travers des actions concernant la promotion des métiers auprès des écoles et universités. Ces actions permettent de faire connaître nos métiers et de communiquer sur leur accessibilité - aux femmes et aux hommes - à tous les niveaux et catégories professionnels.

Les parties sont convenues que la recherche de la diversité, notamment au travers des recrutements et de la gestion des carrières, est un facteur de progrès pour le Groupe AREVA.

### **1.2 Développer la communication et la sensibilisation**

Promouvoir et conduire une politique en faveur de l'égalité des chances suppose préalablement de travailler sur les perceptions afin de permettre à chacun, à tous les niveaux du Groupe, de

mieux identifier et cerner les enjeux de la diversité, et ainsi faciliter la mise en œuvre concrète des principes et engagements du présent accord.

Dans ce cadre, les parties sont convenues de la nécessité de développer des actions de communication, de sensibilisation et de formation, auprès des différentes parties prenantes concernées, notamment l'encadrement et les partenaires sociaux.

Le Groupe s'engage à communiquer largement auprès de l'ensemble de ses collaborateurs son engagement en faveur de l'égalité des chances et de la diversité, et à informer sur les résultats pratiques de son engagement.

Afin de favoriser l'implication des unités, les résultats du diagnostic européen déjà réalisé sont présentés au management et aux salariés localement. Ce diagnostic peut être approfondi dans les unités à travers la réalisation d'un état des lieux, dans le respect des réglementations locales.

### **1.3 Mettre en œuvre une approche pragmatique, selon le principe de subsidiarité**

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement du diagnostic européen réalisé conjointement par la Direction et les membres du Comité de Groupe Européen (CGE), actuellement constitué de treize pays (en annexe 1: liste des pays représentés).

L'objet de cette analyse, première de ce type par son périmètre européen et par son contenu, était de recenser et partager les bonnes pratiques dans chaque pays du CGE.

Elle a été réalisée entre juin et décembre 2005, à partir d'une méthodologie définie conjointement (définition des matrices et du processus de déploiement). Les résultats ont été présentés lors de la réunion plénière du CGE du 15 Mars 2006. (En annexe 2 : quelques exemples de bonnes pratiques).

A partir de ce diagnostic, les parties sont convenues de l'intérêt de prendre appui sur le périmètre européen du présent accord pour développer une politique volontariste en faveur de l'égalité des chances, en respectant les spécificités réglementaires, économiques et culturelles des pays concernés.

Dans ce cadre, le présent accord vise à promouvoir les meilleures pratiques du Groupe en Europe, pour favoriser leur transposition et/ou adaptation, en respectant les contextes et spécificités nationaux ou locaux, à travers des plans d'action.

Les modalités de mise en œuvre de ces plans d'action sont à définir par pays et/ou par unité, en prenant également en compte les caractéristiques de nos métiers.

### **1.4 Travailler en concertation avec les représentants des personnels européens**

Pour mener à bien le déploiement de cette politique, il est convenu d'associer l'ensemble des parties prenantes concernées, notamment le management, le réseau RH, les représentants des personnels européens.

La Fédération Européenne de la Métallurgie (FEM) et le Comité de Groupe Européen sont considérés comme des interlocuteurs privilégiés, notamment pour le suivi et la mise en œuvre de cet accord.

Leur rôle s'inscrit dans le respect des prérogatives des instances nationales/locales de représentation du personnel. Ils ne peuvent se substituer à celles-ci.

## **TITRE 2 L'EGALITE FEMMES/HOMMES**

La volonté du Groupe AREVA de rechercher et de promouvoir une plus grande mixité dans les profils et parcours professionnels des salariés, doit lui permettre de mobiliser davantage de compétences et de potentiels, dans un contexte d'évolution des marchés d'AREVA.

En effet la coexistence de profils différents est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité et représente un atout majeur en termes d'innovation, de créativité et d'accompagnement aux changements.

Cette démarche s'inscrit dans la politique de développement des talents du Groupe.

La volonté exprimée par le présent accord agira également sur la promotion de l'égalité des chances dans la représentation du personnel au sein du Groupe AREVA

### **2.1 Recrutement**

Il est rappelé que le processus de recrutement se déroule selon les mêmes conditions pour les femmes et les hommes, c'est-à-dire sur des critères de sélection fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, les qualifications, la nature des diplômes obtenus par le/la candidat(e).

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à ouvrir ses postes à pourvoir indifféremment aux femmes ou aux hommes, pour un recrutement externe ou interne.

A partir des conclusions réalisées dans le cadre du diagnostic préalable, et selon le contexte de chaque pays et société, il est convenu que certaines actions locales seront définies si nécessaire, notamment :

- sensibiliser les différents acteurs du recrutement (interne et externe) et le management,
- s'assurer que la formulation des descriptifs de fonction et des offres d'emploi, les rendent accessibles et attractives, tant aux femmes qu'aux hommes, en vue de développer la mixité des postes de travail.

Le Groupe AREVA mène également des actions de promotion de ses métiers en démontrant qu'ils peuvent aussi bien être exercés par des femmes que par des hommes, auprès des établissements d'enseignement scolaire et supérieur, en fonction de la politique de recrutement des pays concernés.

## 2.2 Evolution professionnelle

Le Groupe s'engage à promouvoir la mixité au sein des postes et des emplois. Pour ce faire, les femmes et les hommes doivent avoir accès aux mêmes parcours professionnels, aux mêmes possibilités d'évolution de carrière, aux mêmes postes de responsabilité.

A chaque fois que la qualification et les performances individuelles le permettent, des évolutions professionnelles sont encouragées, pour les femmes et les hommes.

Une attention particulière doit être apportée lors des processus de gestion de carrière et de promotion, pour s'assurer de l'égalité d'accès à la progression professionnelle, en particulier pour le franchissement de certaines étapes charnières de l'évolution de carrière : accès aux responsabilités d'agent de maîtrise, promotion de non cadre à cadre, accès à l'encadrement supérieur et aux postes de cadres dirigeants.

Pour éviter le phénomène « de plafond de verre », il est convenu d'être volontariste dans l'identification et le suivi de l'évolution professionnelle des femmes, notamment dans le cadre du processus « *people review* ».

Le Groupe AREVA souhaite également, à travers le présent accord, favoriser la mixité de ses emplois, en développant la mobilité professionnelle des femmes et des hommes dans l'ensemble des métiers du Groupe (mobilité fonctionnelle, industrielle et/ou géographique, sur la base du volontariat).

La mobilité professionnelle des salariés d'AREVA est un des axes des politiques RH du Groupe. Elle s'appuie sur un équilibre entre les projets professionnels des salariés, et les opportunités et besoins du Groupe en termes de métiers ou de projets.

La diversité des implantations du Groupe, notamment en Europe, constitue une opportunité pour les salariés de développer leurs compétences dans des environnements professionnels variés.

L'utilisation d'outil informatique tel que « e-talent » au niveau du Groupe permet de développer l'égalité d'accès à l'information sur les postes à pourvoir au sein du Groupe, et ainsi favoriser la progression professionnelle de l'ensemble de ses salariés.

## 2.3 Formation professionnelle

Le Groupe AREVA considère l'accès à la formation professionnelle pour l'ensemble de ses salariés, comme un élément clef de leur progression professionnelle, dans un contexte industriel en évolution.

Les parties sont convenues de la nécessité de promouvoir la participation des salariés à la formation continue et à l'apprentissage tout au long de la vie, en vue notamment d'améliorer le niveau de qualification des femmes et des hommes, de développer leur employabilité et leur parcours professionnel.

Afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle, des modalités d'accompagnement peuvent être définies localement (notamment en cas de difficulté liée à l'absence du domicile pour suivre une formation), pour les salariés parents de jeunes enfants, ou avec une charge familiale particulière à assumer.

## **2.4 Egalité de rémunération**

Le Groupe AREVA affirme le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail. Il affirme que l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

A cette fin, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des critères identiques pour les femmes et les hommes.

Dans le cadre des processus de gestion de carrière, un suivi spécifique concernant les augmentations individuelles peut être réalisé, à partir de l'état des lieux, en vue d'identifier d'éventuelles mesures correctrices.

Au retour des congés de maternité ou parentaux, le salarié peut demander un entretien pour faire le point concernant son traitement salarial, en lien avec la politique de rémunération menée au sein de son unité pendant son absence.

## **2.5 Accompagnement de la parentalité**

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes implique également la mise en place de mesures qui permettent aux femmes et aux hommes de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Parmi les principaux domaines d'action, une attention particulière doit notamment être apportée à certains horaires, tels que l'heure de début et de fin de réunion, l'heure de début et de fin de formation.

Il est également rappelé que le congé parental peut s'adresser aux femmes et aux hommes, dans le respect des législations applicables de chaque pays.

Concernant l'accompagnement de la parentalité, des modalités peuvent être définies localement, en vue d'apporter les réponses les plus adaptées aux besoins de garde d'enfants, selon les usages et réglementations nationaux/locaux. A titre d'exemple, des projets visant le développement de l'accès à des crèches d'entreprise, ou d'autres mesures comparables, peuvent être envisagés.

Avant la fin de son congé maternité ou parental, ou au moment de son retour dans l'entreprise, le salarié peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un entretien avec sa hiérarchie ou les RH, afin de déterminer son projet professionnel et les conditions de son retour au travail.

Pour les salariées enceintes, il est rappelé que l'état de grossesse d'une femme ne peut pas être pris en compte notamment, pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat ou prononcer une mutation d'emploi (à l'exception de certains postes qui pour des raisons médicales seraient incompatibles avec la grossesse). Il est convenu d'adapter le poste aux besoins de la salariée enceinte, en tant que de besoin.

## TITRE 3 L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La promotion de l'insertion des personnes en situation de handicap s'inscrit dans le cadre de la charte de l'Union Européenne de non discrimination et d'intégration des personnes handicapées, et d'une résolution du Conseil Européen relative à la promotion de l'emploi et de l'intégration sociale des salariés en situation de handicap.

Afin de soutenir et d'intensifier l'effort déjà engagé par certains établissements et filiales, le Groupe AREVA souhaite faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Le présent accord s'appuie sur les dispositifs nationaux concernant la reconnaissance de la situation de handicap. Il concerne également les salariés en cours de démarche de reconnaissance du handicap.

Dans le but d'impliquer les différents acteurs de l'entreprise à la démarche de prise en compte et d'accompagnement du Handicap, **un réseau de référents « handicap » est mis en place** au niveau de chaque établissement et/ou filiale du Groupe AREVA en Europe (périmètre du CGE), selon les modalités les plus appropriées localement.

### 3.1 Sensibilisation et communication

Le sujet du handicap s'inscrit dans le cadre des engagements sociaux et sociétaux du Groupe. Pour rendre ces engagements concrets, les parties sont convenues de la nécessité de mettre en place des actions de communication et de sensibilisation, au sein de l'entreprise.

En effet, le sujet du Handicap demande une attention particulière car il interpelle chacun d'entre nous. La réussite de l'intégration professionnelle de la personne handicapée s'appuie sur des actions d'information et de formation notamment auprès des collègues de travail, de l'encadrement, afin de modifier le regard sur le handicap et les personnes handicapées.

### 3.2 Recrutement et accès à l'emploi

Le Groupe AREVA développe des actions pour favoriser les candidatures des personnes handicapées, en adéquation avec ses besoins d'emploi et de compétences.

Des actions concernant le milieu ordinaire et le milieu protégé sont également recherchées, en tenant compte des modalités réglementaires de chaque pays.

En effet, favoriser l'emploi des personnes handicapées suppose de s'appuyer sur les différents canaux de recrutement existant dans les pays concernés, afin de multiplier les opportunités d'accès à l'emploi des personnes handicapées via des recrutements pour des postes permanents, temporaires, des contrats de formation, interim, etc ...

Les parties sont convenues que les actions en faveur des personnes handicapées s'inscrivent dans la politique RH et les processus actuels du Groupe, notamment concernant le recrutement et le développement des talents.

Deux types d'emploi sont privilégiés : l'emploi en milieu ordinaire, c'est-à-dire dans l'entreprise, et l'emploi en milieu protégé ou adapté (entreprises /établissements spécifiques, permettant de proposer une activité professionnelle à des personnes pour lesquelles l'activité en milieu ordinaire ne serait pas envisageable à court ou à moyen terme).

- Emploi en milieu ordinaire

Une attention particulière doit être portée à l'emploi des personnes handicapées dès la définition du poste, lors de l'établissement des plans de recrutement du Groupe.

Outre les informations habituelles relatives au poste en termes de mission et compétences professionnelles requises, la définition du poste doit prévoir les éventuelles spécifications ergonomiques du poste et de son environnement.

Ce travail invite ainsi à ne pas faire de choix *a priori* de catégories de personnes handicapées pouvant être intégrées mais de travailler sur les conditions objectives d'emploi.

A cet effet, le partage des expériences et pratiques entre unités doit être développé.

Deux modalités sont possibles pour encourager l'emploi en milieu ordinaire, sous réserve qu'elles prennent en compte les dispositions légales de chaque pays :

- L'intégration directe : recrutement pour des postes permanents ou temporaires, notamment en collaboration avec des structures spécialisées dans le handicap.
- L'intégration indirecte : par le biais de contrats de formation, d'apprentissage, stages, intérim.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle future des personnes handicapées, il est convenu de développer l'accueil de stagiaires handicapés, en communiquant auprès des écoles et universités sur la politique du Groupe, et en s'appuyant sur l'expertise d'associations ou autres partenaires externes, spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

En cas de recours au travail temporaire, le Groupe souhaite travailler de façon privilégiée avec les entreprises ayant une démarche en faveur des personnes handicapées.

- Emploi en milieu protégé ou adapté (ou équivalent selon les pays)

Selon les réglementations locales, en cas de recours au secteur protégé, des conventions de partenariat concernant la collaboration avec le milieu protégé (entreprises adaptées, établissements et services d'aide au travail, ateliers de réadaptation, ateliers protégés, ...) peuvent être signées.

En effet, le recours aux entreprises du secteur protégé est un moyen efficace d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Le milieu protégé permet de donner une opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire peut demander un certain temps voire ne jamais être envisagé.

### **3.3 Accueil et insertion des personnes handicapées**

Des actions de communication et de sensibilisation sont à définir et à mettre en place au niveau le plus approprié, notamment auprès des responsables de recrutement, des futurs responsables hiérarchiques, et de l'équipe accueillant les personnes handicapées.

Pour faciliter l'intégration des personnes handicapées, il peut être pertinent d'identifier un « tuteur », sur la base du volontariat, dans l'environnement professionnel immédiat de la personne handicapée.

Le rôle du tuteur est d'accompagner professionnellement la personne handicapée pendant les premiers mois de présence dans le Groupe AREVA. Si nécessaire, il peut bénéficier d'une formation spécifique relative à l'intégration de la personne handicapée, et/ou s'appuyer sur les conseils et connaissances du référent « handicap » de l'unité.

Cet accompagnement interne peut être complété par l'intervention externe d'un organisme spécialisé dans l'insertion.

D'autres mesures peuvent être envisagées telles que la mise à disposition d'un document récapitulatif toutes les informations utiles pour la personne handicapée dans le cadre de son arrivée dans l'entreprise : les dispositifs dont il peut bénéficier au sein de l'entreprise, le nom du correspondant RH ou référent « handicap »...

### **3.4 Formation professionnelle**

Le salarié handicapé a accès à la formation professionnelle, nécessaire au maintien et au développement de ses compétences tout au long de son parcours professionnel, dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

Si nécessaire, des adaptations éventuelles sont à prévoir (en termes de logistique par exemple) pour faciliter l'accès aux formations.

Dans le cas où un salarié handicapé éprouverait des difficultés à poursuivre son activité professionnelle du fait de son handicap, de difficultés d'adaptation, de l'évolution de son poste de travail, il bénéficie d'une inscription prioritaire dans le plan de formation de son entité.

Cette action a pour objet de favoriser sa reconversion dans une activité professionnelle compatible avec ses compétences, et /ou de bénéficier d'un bilan d'orientation et/ou formation spécifique adaptée.

### **3.5 Aménagement du poste de travail et accessibilité**

Dans les différentes unités du Groupe, il est veillé à ce que tous les postes de travail soient accessibles, en vue de faciliter la vie et le travail des personnes handicapées.

Il est convenu que le recours aux aides techniques et notamment les nouvelles technologies d'information et de communication est à encourager, en collaboration avec les intéressés.

Ces actions en termes d'aménagement du poste de travail et d'accessibilité sont définies et mises en œuvre dans les unités, selon les modalités réglementaires des pays concernés, en tenant compte de l'accessibilité générale de l'entreprise et des parties communes (par exemple : cantine...).

### **3.6 Partenariats et relations externes**

Conscientes de la spécificité du sujet handicap, les parties estiment qu'il est important que les entités du Groupe identifient et sollicitent les réseaux externes de partenaires pouvant apporter leur expertise.

La mobilisation de ces réseaux peut se faire dans toutes les étapes d'insertion des personnes handicapées : communication et sensibilisation, accompagnement dans l'entreprise et le maintien dans l'emploi...

Cela permet également de bien connaître les acteurs locaux et participe ainsi à l'intégration du Groupe dans les pays et régions où il est implanté.

Ainsi, des partenariats avec d'autres entreprises d'un même bassin d'emploi seront examinés afin de faciliter le transport domicile-lieu de travail des salariés handicapés des sociétés partenaires.

## **TITRE 4 MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EGALITE DES CHANCES**

### **4.1 Mise en œuvre de l'accord**

La mise en œuvre effective des engagements relatifs à l'égalité des chances et à la diversité, au sein du Groupe, en Europe (périmètre CGE), repose sur la coordination entre le niveau Groupe, et les sociétés /établissements localement.

Les parties sont convenues de l'intérêt de trouver la bonne articulation entre les instances locales/nationales et européennes.

Dans ce cadre, une fois l'accord signé, il est convenu de mettre en œuvre les engagements du présent accord à travers les étapes suivantes :

- organisation d'une journée d'information aux membres du CGE, en vue de créer les conditions nécessaires à la mise en œuvre du présent accord, dans les pays européens concernés. La même démarche est également prévue pour les responsables RH du même réseau européen.
- chaque pays représenté au Comité de Groupe Européen, signe le présent accord au niveau de la structure juridique adéquate (société/pays) en vue de sa transposition locale, dans le respect des réglementations nationales.
- définition d'un plan d'actions locales, dans les entités concernées.( cf article 4.2)

Il est convenu entre les parties signataires que le texte français fait foi.

Le présent accord sera traduit dans la langue des Etats représentés au Comité, par des traducteurs habilités.

### **4.2 Plans d'actions locales**

Les parties sont convenues que la mise en œuvre de l'accord s'appuie aussi sur la poursuite du partage des bonnes pratiques entre les unités, ainsi que sur la définition d'objectifs de progrès localement.

Les unités peuvent choisir deux ou trois indicateurs de progrès spécifiques, notamment parmi la liste ci-dessous, à partir de plans d'action définis localement (au niveau des unités ou sociétés), pour tenir compte du contexte réglementaire, économique et social de chaque pays et entité.

Ils s'inscrivent en complément des indicateurs Diversité AREVA WAY.

Un bilan des plans d'actions locaux et nationaux se fera une fois par an auprès de la commission de suivi. Sur la base de ce bilan et si nécessaire, des mesures correctrices seront engagées.

- Egalité Femmes/Hommes :

Actions de sensibilisation :

Nombre de réunions d'information dans les unités, auprès des membres de comités de direction, des salariés, des instances de représentation du personnel...  
 Nombre de réunions de formation à la prévention des discriminations.

Recrutement :

Pourcentage de femmes dans les recrutements (postes permanents).

Evolution professionnelle :

Nombre d'entretiens réalisés au retour de congé maternité ou parental, pour faire le point sur le projet professionnel du salarié (par rapport au nombre de personnes en congé maternité ou parental).  
 Nombre de personnes à temps partiel (répartition femmes/hommes).

Formation professionnelle :

Répartition F/H dans l'accès à la formation professionnelle.

Rémunération:

Nombre d'entretiens réalisés au retour de congé maternité ou parental, pour faire le point sur le traitement salarial (augmentation individuelle), pour les femmes et les hommes

Suivi des niveaux de salaire lors des recrutements de jeunes diplômés.

Pourcentage de femmes ayant eu une augmentation salariale supérieure à la moyenne (par catégorie socio- professionnelle)

Pourcentage de femmes ayant eu une augmentation salariale ou une promotion (par catégorie socio-professionnelle), par rapport à la proportion totale des femmes.

Rappel indicateurs AREVA WAY :

Pourcentage de femmes parmi les cadres

Pourcentage de femmes parmi les non cadres,

Pourcentage de femmes parmi les cadres dirigeants.

- Personnes handicapées :

Actions de sensibilisation :

Nombre de réunions d'information dans les unités, auprès des membres de comités de direction, des salariés, des instances de représentation du personnel...  
 Nombre de réunions de formation à la prévention des discriminations.  
 Nombre d'initiatives locales en faveur de l'insertion professionnelle.

Emploi :

Part des personnes handicapées dans les recrutements directs (postes permanents)  
 Part du courant d'affaire avec les entreprises du secteur protégé ou adapté ou nombre de conventions de partenariat avec le secteur protégé.

Rappel indicateur AREVA WAY :

Part des personnes handicapées dans les effectifs.

### **4.3 Actions de communication et de sensibilisation**

Dans le but de parvenir à une évolution durable des mentalités et des comportements en faveur de l'égalité professionnelle, des actions de communication et de formation vers l'ensemble du personnel du Groupe sont engagées, pour que la sensibilisation des différents acteurs soit assurée.

A titre d'exemple, des formations concernant la prévention de la discrimination et relatives aux enjeux de la diversité peuvent être proposées, notamment au sein des Comités de Direction, dans un premier temps, avant d'en étendre le principe à l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, le présent accord fait l'objet d'une présentation dans les Comités de Direction et auprès de l'ensemble des salariés, notamment dans les réunions annuelles des entreprises, ou autres supports Groupe (intranet par exemple), afin de favoriser son appropriation par les entités européennes.

### **4.4 Dialogue social et suivi de l'accord**

Le principe d'un dialogue social constructif entre représentants du personnel et membres de la direction s'appuie sur une information et un dialogue sur les enjeux économiques et humains du Groupe.

Dans ce cadre, les parties signataires sont convenues de la mise en place d'une commission de suivi.

Cette commission de suivi réunira une fois par an la Direction des Ressources Humaines d'AREVA, les membres du Bureau et la FEM en vue de réaliser un bilan de l'application de l'accord, à partir notamment des indicateurs AREVA WAY et de ceux identifiés localement (cf exemples mentionnés article 4.2).

A cette occasion, ils peuvent également proposer des recommandations d'amélioration, si besoin.

## **TITRE 5 DISPOSITIONS DIVERSES**

### **5. 1 Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il sera renouvelé par tacite reconduction par période de 3 ans, sauf dénonciation par l'une des parties signataires notifiée à l'autre, par lettre recommandée, au moins 6 mois avant une échéance triennale.

Pendant sa durée d'application, le présent accord pourra être révisé, par voie d'avenant, en vue de l'adapter, notamment en cas d'évolution du périmètre du Groupe.

### **5.2 Champ d'application**

Le présent accord est conclu au niveau européen pour le Groupe AREVA (périmètre CGE), il ne peut pas se substituer aux législations nationales et/ou aux accords d'entreprise si ceux-ci sont plus favorables.

Paris, le

#### **Pour AREVA :**

Philippe VIVIEN,  
Directeur des Ressources Humaines Groupe

#### **Pour les Organisations Syndicales et les représentants des salariés :**

Bart SAMYN,  
Secrétaire Général Adjoint de la Fédération Européenne de Métallurgie (FEM)

**ANNEXE 1** : liste des pays représentés au CGE.

Cette liste est susceptible de modifications (cf révision annuelle des effectifs)

Pays représentés au CGE	Nombre de siège
<b>Allemagne</b>	<b>5</b>
<b>Autriche</b>	<b>1</b>
<b>Belgique</b>	<b>1</b>
<b>Espagne</b>	<b>1</b>
<b>France</b>	<b>14</b>
<b>Grèce</b>	<b>1</b>
<b>Hongrie</b>	<b>1</b>
<b>Italie</b>	<b>1</b>
<b>Pologne</b>	<b>1</b>
<b>Royaume-Uni</b>	<b>3</b>
<b>Suède</b>	<b>1</b>
<i><b>Pays ayant un siège d'observateur :</b></i>	
<i><b>Suisse</b></i>	<i><b>1</b></i>
<i><b>Turquie</b></i>	<i><b>1</b></i>

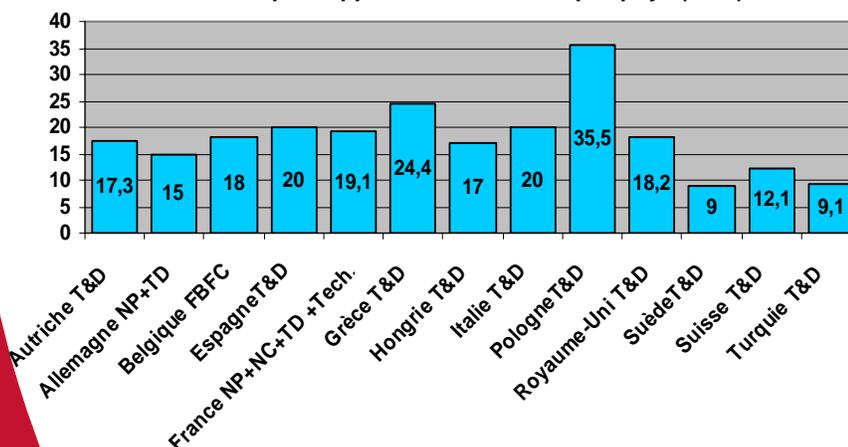
**ANNEXE 2** : quelques chiffres clés et exemples de bonnes pratiques, extrait du diagnostic européen présenté lors du CGE du 15 mars 2006



## 2. Chiffres clés Egalité Femmes/Hommes

**18%** : pourcentage moyen de femmes par rapport à l'effectif total en Europe, France comprise

% de femmes par rapport à l'effectif total par pays (2005)



Egalité dans la vie professionnelle : point d'avancement - CGE 15 mars 2006 -

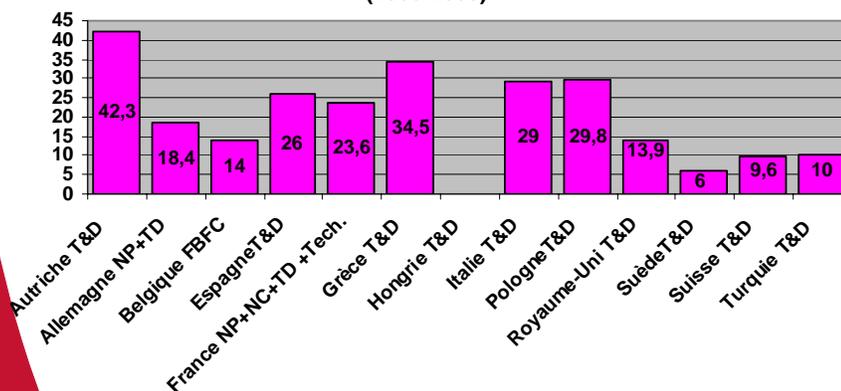
8 2



## 2. Chiffres clés Egalité Femmes/Hommes

**21,4%** : pourcentage moyen de femmes recrutées dans les 3 dernières années en Europe, France comprise

% de femmes recrutées dans les dernières années par pays (2003-2005)



Egalité dans la vie professionnelle : point d'avancement - CGE 15 mars 2006 -

9



## 2. Bonnes pratiques Egalité Femmes/Hommes

- ▶ **AUTRICHE** : 42,31% de femmes recrutées dans les 3 dernières années
- ▶ **FRANCE** :
  - **AREVA NC** : -accords sur l'Egalité professionnelle depuis 1985, recrutement, mobilité, formation, évolution de carrière  
-68,8% de femmes formées en 2004
  - **AREVA NP** : 10% d'hommes vs. 9,8% de femmes promus en 2004
  - **AREVA T&D** : 12,56% d'hommes vs. 19,21% de femmes promus en 2004
  - **Technicatome** : entretien de développement professionnel pour les femmes au retour du congé parental, pour une éventuelle révision salariale
- ▶ **ALLEMAGNE** :
  - ◆ **AREVA NP** : mise en place d'une crèche d'entreprise courant 2006



## 2. Bonnes pratiques Egalité Femmes/Hommes

- ▶ **GRÈCE** : 34,5% de femmes recrutées dans les 3 dernières années
- ▶ **HONGRIE** : les mères peuvent avoir plus de vacances (2 j/enfant)
- ▶ **ITALIE** : 29% de femmes recrutées dans les 3 dernières années
- ▶ **POLOGNE** : 35,5% de femmes par rapport à l'effectif total
- ▶ **ESPAGNE** : 33% d'hommes vs. 53% de femmes formés dans les 3 dernières années
- ▶ **TURQUIE** : 90% de femmes formées dans les 3 dernières années
- ▶ **ROYAUME-UNI** : tous les employés ont été formés dans les 3 dernières années



## 2. Chiffres clés Intégration des travailleurs handicapés

- ▶ Définition du Handicap très différente d'un pays à l'autre
- ▶ Une moyenne de 2,4% de travailleurs handicapés par rapport à l'effectif total dans les unités d'AREVA en Europe, France comprise
- ▶ En 2004, périmètre du CGE = 1159 travailleurs handicapés

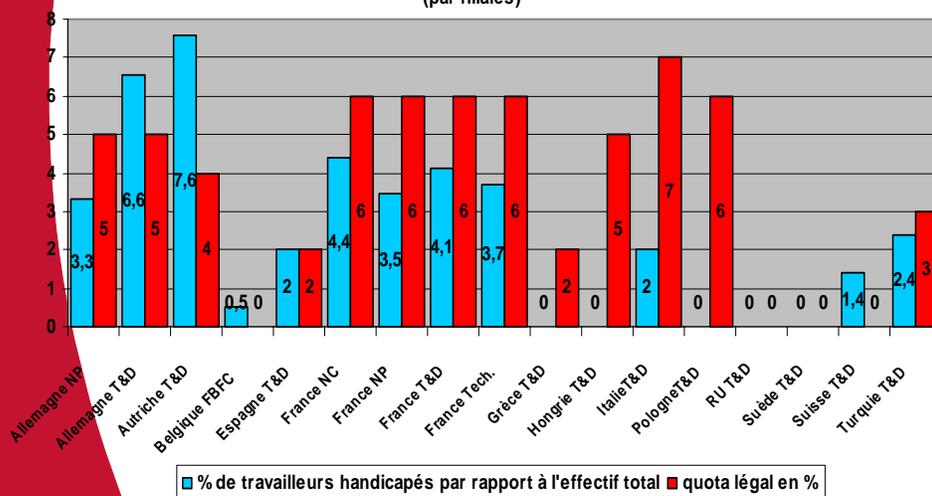
Egalité dans la vie professionnelle : point d'avancement - CGE 15 mars 2006 -

12



**Système de quota dans 9 pays** : certains atteignent la cible (Espagne T&D), d'autres la dépassent (Autriche T&D, Allemagne T&D)

% de travailleurs handicapés par rapport aux quotas légaux (par filiales)



Egalité dans la vie professionnelle : point d'avancement - CGE 15 mars 2006 -

13



## 2. Bonnes pratiques Intégration des travailleurs handicapés

- ▶ **AUTRICHE** : 7,57% de travailleurs handicapés par rapport à l'effectif total (quota légal = 4%)
- ▶ **FRANCE** :
  - **AREVA NC** : accord tous les 3 ans depuis 1989
  - **AREVA NP** : rampe d'accès pour chaque nouveau bâtiment
  - **AREVA T&D** : sous-traitance avec les ateliers protégés
  - **Technicatome** : 89% de travailleurs handicapés formés dans les 3 dernières années
- ▶ **ALLEMAGNE** :
  - **AREVA NP** : accord d'intégration en 2002, formation, adaptation du poste de travail au handicap
  - **AREVA T&D** : coopération étroite avec le bureau d'intégration pour rendre les lieux de travail accessibles aux personnes handicapées

exemple: Mönchengladbach



## 2. Bonnes pratiques Intégration des travailleurs handicapés

- ▶ **ESPAGNE**:
  - 2% de travailleurs handicapés par rapport à l'effectif total (quota légal = 2%)
  - Accords avec la Fondation Adecco pour le recrutement
- ▶ **ROYAUME-UNI** : travail en étroite collaboration avec le Job Center Plus et leurs conseillers pour l'emploi des travailleurs handicapés