



ODEO
OPEN DIALOGUE THROUGH EQUAL OPPORTUNITIES

**- AVENANT 2009 A L'ACCORD DE GROUPE EN FAVEUR DE L'EGALITE DES
CHANCES AU SEIN DU GROUPE AREVA EN EUROPE -**

Entre

D'une part,
AREVA, représentée par Philippe VIVIEN, Directeur des Ressources Humaines AREVA

Et

D'autre part,
La FEM (Fédération Européenne des Métallurgistes), représentée par Bart Samyn, Secrétaire
Général Adjoint

Il a été convenu que :

INTRODUCTION

Le dialogue social européen jouant un rôle essentiel dans l'accompagnement des changements économiques et sociétaux ainsi que dans la responsabilité sociale et environnementale du Groupe, les parties ont signé un accord sur l'Egalité professionnelle au sein du Groupe Areva en Europe, le 16 novembre 2006.

Cet accord définit des mesures et actions en faveur de la parité professionnelle femme-homme en termes de recrutement, de promotion, de formation, d'égalité des salaires et des dispositions liées à la paternité/maternité. Il promeut également l'emploi des personnes en situation de handicap par le biais de la sensibilisation et de la communication, du recrutement, de l'intégration, de la formation, de l'accessibilité et des partenariats.

En 2008, la direction d'AREVA et le Comité de Groupe européen, soutenu par la Fédération Européenne des Métallurgistes, ont franchi une étape importante en développant et en déployant conjointement le projet ODEO (Open Dialogue through Equal Opportunities).

Les parties reconnaissent l'impact positif de cette initiative, en contribuant à respecter les engagements de l'accord européen à travers une approche ambitieuse et innovante basée sur le partage des meilleurs pratiques et un dialogue social responsable. L'approche ODEO a fédéré et réuni des salariés d'AREVA dans toute l'Europe, soutenu par la FEM, et a ainsi contribué à une culture AREVA européenne partagé par tous.

Par le présent avenant, les parties réaffirment leur volonté de renouveler l'accord en faveur de l'Egalité des Chances pour une durée de trois ans, et confirment la nécessité de perpétuer l'approche ODEO, qui est un facteur positif pour respecter les engagements en faveur de l'Egalité des Chances.

L'implication et la motivation de toutes les parties – Ressources Humaines et Représentants du Personnel – contribuent au développement d'une culture AREVA qui sensibilise le personnel à l'importance de l'Egalité des Chances et de la diversité.

Dans un contexte de changement démographique et de développement des compétences, les parties réaffirment leur volonté d'appliquer les principes d'Egalité des Chances sur le lieu de travail, comme droit et comme facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Le concept d'Egalité des Chances concerne la non-discrimination au stade du recrutement et l'égalité d'accès à la promotion pour tous les employés, afin de développer une plus grande diversité des talents du Groupe.

L'objectif de cet avenant est de :

- formaliser et perpétuer l'approche ODEO
- enrichir l'accord renouvelé, grâce aux meilleures pratiques identifiées par le projet ODEO (voir Annexe 1)

Les dispositions de cet avenant s'appliqueront à tous les salariés du Groupe AREVA en Europe (dans le périmètre du Comité de Groupe européen d'AREVA), quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Le présent avenant de révision modifie et complète l'accord de Groupe en faveur de l'égalité des chances dans le Groupe AREVA en Europe du 16 novembre 2006 comme suit :

ARTICLE 1- MODIFICATION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2006

1.1 L'article 4.4 de l'accord du 16 novembre 2006 intitulé « Dialogue social et suivi de l'accord » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4.4 : LA COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi se tiendra chaque année avec la direction d'AREVA et le bureau du Comité de Groupe européen pour présenter les suivis des plans d'action des unités et leurs résultats, et pour partager les meilleures pratiques développées pendant l'année.

Tous les ans, les deux instances présenteront les résultats à la Fédération Européenne des Métallurgistes.

En plus de la commission de suivi européenne, des commissions de suivi seront créées au niveau des sites et/ou au niveau national. »

1.2. L'accord du 16 novembre 2006 est complété par les dispositions suivantes :

« TITRE VI : FORMALISER ET PERPÉTUER L'APPROCHE ODEO

Article 6.1 : LA PERENNISATION DE L'APPROCHE ODEO

L'approche ODEO, qui vise à déployer l'accord européen sur l'Egalité des Chances en réunissant la Direction et les Représentants du personnel de manière paritaire, est novatrice dans son application conjointe d'un accord européen et dans sa recherche de solutions européennes communes, adaptées au contexte local.

L'approche se compose de quatre étapes conjointes :

- Un état des lieux détaillé de la situation sur chacun des sites européens par rapport à l'Egalité Professionnelle.
- Une formalisation du plan d'action de chaque site sur l'Egalité Professionnelle.
- Une séance de travail européenne réunissant Représentants du personnel, Ressources Humaines et managers des sites européens, pour discuter de l'Egalité des Chances et du Dialogue Social et avancer dans ce sens.
- Une commission de suivi pour présenter conjointement les avancements de l'accord à la Fédération Européenne des Métallurgistes.

Article 6.2 : L'AUTO-EVALUATION ANNUELLE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Basée sur le processus AREVA d'amélioration continue, une grille d'évaluation dite « guide d'auto-évaluation » sera utilisée chaque année pour suivre conjointement les progrès de chaque site en matière d'Egalité des Chances (voir Annexe 2).

Le guide contient des indicateurs quantitatifs concernant la parité femme-homme et le handicap dans l'entreprise. Ces indicateurs sont ceux qui ont été définis dans l'accord européen en faveur de l'Egalité des Chances.

Article 6.3 : LA FORMALISATION DU PLAN D'ACTION

Grâce au guide d'auto-évaluation, chacune des unités formalisera chaque année un plan d'action pour l'année à venir et le transmettra au service Ressources Humaines de son entreprise. Un modèle développé en 2008 peut être utilisé pour mieux suivre les plans d'action des unités par rapport aux engagements du Groupe (voir Annexe 3).

Article 6.4 : LE GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE ET ANNUEL SUR L'EGALITE DES CHANCES ET DU DIALOGUE SOCIAL

Une séance de travail européenne conjointe sur l'Egalité Professionnelle et le dialogue social est organisée chaque année. Elle réunit la direction des Ressources Humaines et les Représentants du personnel, pour :

- échanger sur les meilleures pratiques en matière d'Egalité des Chances
- échanger sur les meilleures pratiques en matière de Dialogue Social

construire ensemble des actions communes sur les deux thèmes.»

6.5 ATRIBUTION DES MOYENS AND DU TEMPS

Les moyens et le temps nécessaire afin de réaliser les objectifs de l'approche ODEO seront attribués. Dans ce contexte, des négociations auront lieu au niveau local et/ou national.

6.6 COMMUNICATION

L'accord de 2006 ainsi que cet accord de révision seront présentés auprès des CE au niveau local.

Les autres dispositions de l'accord du 16 novembre 2006 demeurent inchangées.

ARTICLE 2 - DISPOSITIONS DIVERSES

2.1. DUREE ET REVISION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord de révision est conclu jusqu'au 15 novembre 2012.

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

Pendant toute sa durée, cet accord peut être révisé par avenant.

2.2. CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

L'accord est conclu pour le Groupe AREVA (périmètre du Comité de Groupe européen) au niveau européen et ne peuvent pas se substituer à la législation nationale et/ou aux accords d'entreprise s'ils sont plus favorables.

Paris,

Pour AREVA :

Philippe VIVIEN,
Directeur des Ressources Humaines AREVA

Pour les Syndicats :

Bart Samyn,
Secrétaire Général Adjoint de la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM)