

**VEREINBARUNG ZUM VORAUSSCHAUENDEN BERUFS- UND
KOMPETENZMANAGEMENT
IM AREA KONZERN IN EUROPA**

Zwischen

AREVA, vertreten durch Anne Lauvergeon, Vorstandsvorsitzende,
einerseits,

und

dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB), vertreten durch Bart Samyn,
stellvertretender Generalsekretär,
andererseits

wurde folgendes vereinbart:



PÄAMBEL	3
TITEL 1 UNTERSTÜTZUNG DER ARBEITNEHMER ZUR VORRAUSSCHAU UND STEUERUNG IHRER KARRIEREENTWICKLUNG	5
1.1 Den Arbeitnehmern einen besseren Überblick bezüglich Karriere- und Berufsentwicklung verschaffen	5
1.2 Ausstattung der Arbeitnehmer mit den erforderlichen Mitteln für ihre Karriereentwicklung	6
1.2.1 Das jährliche Mitarbeitergespräch und der individuelle Entwicklungsplan	6
1.2.2 Geeignete Weiterbildung für die berufliche Laufbahn jedes Arbeitnehmers	6
1.2.3 Mobilität als Entwicklungschance	7
1.3 Sicherstellung der Übertragung und Erneuerung von Kompetenzen	8
1.3.1 Förderung von Ausbildung und/oder Praktika	8
1.3.2 Sicherstellung von Fachwissen durch die Anwendung eines erfolgreichen Programms für Wissensmanagement	8
1.3.3 Förderung der Verantwortungsteilung und den Beziehungen zwischen den Generationen	8
TITEL 2 ENTWICKLUNG EINES ATTRAKTIVEN ARBEITSUMFELDES WÄHREND DER BERUFLICHEN LAUFBAHN DER ARBEITNEHMER	9
2.1 Eingliederung neuer Arbeitnehmer und Karrieremanagement während des Beschäftigungsverhältnisses im Konzern AREVA	9
2.1.1 Entwicklung von Einarbeitungs- und Weiterbildungsprogrammen	9
2.1.2 Antizipation der beruflichen Laufbahn und Kompetenzentwicklung älterer Arbeitnehmer	9
2.2 Anbieten eines positiven Arbeitsumfeldes im Einklang mit Karriereentwicklung und Privatleben	10
TITEL 3 UMSETZUNG DER VERPFLICHTUNGEN	10
3.1 Umsetzung der Vereinbarung	10
3.2 Sozialer Dialog und Weiterverfolgung der Vereinbarung	10
TITEL 4 VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN	11
4.1 Dauer der Vereinbarung	11
4.2 Geltungsbereich der Vereinbarung	11
ANHÄNGE	12



PÄMBEL

Marktentwicklung, technologische Revolutionen, internationaler Wettbewerb, veränderte Kundenanforderungen und die Erwartungen der Arbeitnehmer¹ sind einige der zahlreichen Faktoren, die zur Veränderung des Arbeitsumfeldes beitragen.

AREVA möchte weiterhin ein zu empfehlender Arbeitgeber bleiben.

Folglich möchten die Vertragsparteien AREVA und der Europäische Metallgewerkschaftsbund durch die Vereinbarung bezüglich des vorausschauenden Berufs- und Kompetenzmanagements für den Konzern (II) Europa zu einem zufriedenstellenden, erfüllten und abwechslungsreichen Berufsleben, unter der Berücksichtigung von Change Management Prozessen, beitragen.

Diese Vereinbarung ist ein weiterer Schritt zu einem innovativen Sozialdialog und dem Ausbau der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf europäischer Ebene. Sie führt den Geist der von EMB und der Geschäftsführung der AREVA im November 2008 unterzeichneten europäischen Vereinbarung über Chancengleichheit fort. Die Vereinbarung, Grundlage des ODOE Projekts und im April 2010 durch eine Vereinbarung erneuert, hat die soziale Beziehung zwischen der Geschäftsführung, der EMB und den Tarifpartnern auf europäischer Ebene verstärkt. Die Vereinbarung wurde durch einen Nachtrag im April 2010 erneuert.

Die Inhalte dieser Vereinbarung sollen jeden Arbeitnehmer bei der Karriereentwicklung während seiner gesamten beruflichen Laufbahn in dem Konzern unterstützen.

Es ist Teil der Vision von AREVA, allen Arbeitnehmern Karrierechancen anzubieten; dabei stehen sowohl die Bedürfnisse der Arbeitnehmer als auch die Interessen des Unternehmens, wie etwa Weitergabe von Kompetenzen, Marktveränderungen, Vorgehen auf technologische Entwicklungen, usw. im Fokus. Eine weitere Vision des Konzerns ist die Entwicklung des Karrieremanagements durch die Identifizierung von Kompetenzen, benötigten Berufsgruppen und entsprechenden Arbeitsplätzen.

Dies wird dazu beitragen, die gemeinsamen und individuellen Leistungen zu erhalten und zu entwickeln, während eine angemessene und faire Anerkennung des persönlichen Beitrages eines jeden Arbeitnehmers sichergestellt wird.

Die vorliegende Vereinbarung deckt u.a. folgende herausfordernde Arbeitsbereiche ab:

Weiterbildung

Mobilität

Weitergabe und Erneuerung der Kompetenzen

Ausbildung

Eingliederung neuer Arbeitnehmer

Vorgreifen (Antizipation) der Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer

Vereinbarkeit von Beruf und privatem Leben (Work-Life-Balance)

Einrichtung nationaler und europäischer Beobachtungsstellen für Berufsgruppen

Um sich dieser Herausforderung zu stellen, will AREVA ihren Konzern und die Arbeitnehmer mit allen nötigen Mitteln und Prozessen ausstatten.

Die Art und Weise, mit der die Arbeitnehmer geführt werden, stellt ein Schlüsselement für die kollektive und individuelle Leistung dar.

Die Parteien stimmen überein, dass das Management durch die Antizipation und die Entwicklung der Kompetenzen eine Schlüsselrolle übernimmt, die Ziele des Konzerns im Hinblick auf eine Verbesserung der beruflichen Entwicklungen und sozialpolitischer Aspekte, wie zum Beispiel Gleichberechtigung der Geschlechter und Vielfalt, zu erreichen.

Die Einrichtung nationaler Beobachtungsstellen für Berufsgruppen und Kompetenzen ist eine Möglichkeit, die Arbeitnehmer dabei zu unterstützen, ihre Karriereplanung selbst zu gestalten, während dem Bedürfnis des Konzerns nach Anpassung entsprochen wird.

Darüber hinaus stimmen die Parteien überein, nach den gleichen Richtlinien wie ODOE, ein Projekt zur Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung durchzuführen.

¹ Wenn in dieser Vereinbarung überwiegend die männliche Wortform gewählt wurde, geschah dies ausschließlich zum Zweck der besseren Lesbarkeit. In dieser Vereinbarung werden Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen.



Daher wird die Umsetzung dieser Vereinbarung durch das Projekt FACES (Forecasting and Anticipating Competences in Europe through Social Dialogue, Vorausplanung und Antizipation der Kompetenzen in Europa durch sozialen Dialog) gewährleistet, das Vertreter von Arbeitnehmer, Geschäftsführung und der Personalabteilung am Standort, auf regionaler, staatenübergreifender und europäischer Ebene zusammenbringt. Konkrete Aktionspläne werden entwickelt und gemeinsam umgesetzt. Der Fokus des Projektes wird auf den Bedürfnissen der verschiedenen Generationen bezüglich ihrer Karriereentwicklung, ihren Erwartungen und das Zusammenspiel zwischen den Generationen liegen.

Die Parteien sind sich bewusst, dass ein starker sozialer Dialog den Konzern dazu befähigt, eine solide Basis für bessere Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in Europa sowie eine konstruktive Beziehung zu den Arbeitnehmervertretern aufzubauen.

Die Vielfaltigkeit der Länder, die im Europäischen Betriebsrat des Konzerns vertreten sind, ermöglicht die Chance für eine proaktive und pragmatische Arbeit zur Vorausschau und dem Management der einzelnen Berufsgruppen, unter Berücksichtigung der kulturellen, sozialen, wirtschaftlichen und regulierenden Unterschiede bei der Umsetzung der in dieser Vereinbarung enthaltenen Verpflichtungen.

Die Bestimmungen dieser Vereinbarung gelten für alle Arbeitnehmer des Konzerns AREVA im Geltungsbereich des Europäischen Betriebsrates der AREVA, unabhängig von der Berufsgruppe.



TITEL 1 UNTERSTÜTZUNG DER ARBEITNEHMER ZUR VORRAUSSCHAU UND STEUERUNG IHRER KARRIEREENTWICKLUNG

Die Parteien stimmen überein, dass die Karriereentwicklung der Schlüssel für den Erfolg jedes einzelnen Arbeitnehmers und für die Entwicklung von AREVA ist.

In dieser Hinsicht nehmen sie an, dass die Antizipation der benötigten Kompetenzen und die gesamte Beschäftigungssituation entscheidend ist, um den Arbeitnehmer mehr Transparenz über ihre mögliche berufliche Entwicklung zu verschaffen, wodurch dem Bedürfnis des Konzerns nach Anpassung entsprochen wird.

1.1 Den Arbeitnehmern einen besseren Überblick bezüglich Karriere- und Berufsentwicklung verschaffen

Der optimale Überblick über die Entwicklungen und Veränderungen der Berufe ist für jeden Arbeitnehmer grundlegend.

AREVA plant die vorgehende Identifizierung der quantitativen und qualitativen Bedürfnisse und des Berufs. Die nationalen Beobachtungsstellen für Berufsgruppen von AREVA stellen eine ideale Verbesserung in diesem Bereich dar, und können sowohl für die Arbeitnehmer als auch für das Unternehmen von Vorteil sein. Ein solches Vorgehen (Antizipation) wird jedem Arbeitnehmer ermöglichen, seinen eigenen Karriereweg zu planen. Zugleich werden diese nationalen Beobachtungsstellen für Berufsgruppen Eckpfeiler für die europäische Beobachtungsstelle für Berufsgruppen sein und die dafür relevanten Informationen liefern.

Die Umsetzung dieses bedeutenden Projekts und aller in dieser Vereinbarung erwähnten Prinzipien wird auf den gemeinsamen Bemühungen der Arbeitnehmervertreter, der Geschäftsführung und der Personalabteilungen basieren. AREVA ist sich bewusst, dass ein intensiver sozialer Dialog und eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern den Aufbau einer soliden Basis für bessere Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer ermöglicht.

Eine gemeinsame europäische Perspektive wird über eine europäische Beobachtungsstelle für Berufsgruppen und ein Referenzmodell für gemeinsame Berufe ermöglicht. Überblick, Kommunikation, Transparenz und Analyse sind Schlüsselbegriffe für eine erfolgreiche Kompetenz- und Beschäftigungsvorausschau. Der Aufbau einer europäischen Beobachtungsstelle für Berufe verdeutlicht das Bestreben der Parteien weiterhin daran festzuhalten, die führende Rolle im innovativen sozialen Dialog in Europa zu übernehmen.

Das Ziel der europäischen Beobachtungsstelle für Berufe ist das Anbieten von Informationen und Analysen für

- Beschäftigung
- Weiterbildung
- Eingliederung
- Vorausschau (Antizipation)
- Ausbildung
- Alterspyramide
- Geschlechter
- Ältere Arbeitnehmer

Ein Ziel der europäischen Beobachtungsstelle für Berufe ist es, auf europäischer Ebene Harmonie und Kontinuität innerhalb des Konzerns zu erreichen, indem die gleichen Mittel und Definitionen eingesetzt werden, um vergleichbare Ergebnisse zu erzielen. In ganz Europa sollen alle Arbeitnehmer den gleichen Zugang und die gleichen Möglichkeiten bezüglich ihrer Karriereentwicklung erhalten. Der Aufbau der nationalen Beobachtungsstellen für Berufe beinhaltet die Erstellung eines gemeinsamen, vollständigen, fortgeschrittenen Referenzmodells, das eine genaue Identifikation und Definition aller im Konzern vertretenen Berufe erlaubt.



Die europäische Beobachtungsstelle für Berufe wird sich aus den europäischen Personalräten und den Mitgliedern des Europäischen Betriebsrates zusammensetzen. Dadurch wird ein kontinuierlicher sozialer Dialog über die Antizipations- und Beschäftigungsmöglichkeiten gewährleistet und ein Gesamtbild der Situation auf europäischer Ebene bieten.

Anhang 1 beinhaltet eine detaillierte Beschreibung der Mission und Arbeitsweise der nationalen Beobachtungsstellen für Berufe bei AREVA.

1.2 Ausstattung der Arbeitnehmer mit den erforderlichen Mitteln für ihre Karriereentwicklung

Karriereentwicklung und -management beinhalten Informationen über Arbeitsplätze und Karrieren, Beratung, Betreuung und Weiterbildung. Es handelt sich um einen kontinuierlichen Prozess, für den die Verantwortung sowohl bei der Geschäftsführung als auch beim einzelnen Arbeitnehmer liegt, unabhängig von seiner Position, seinem Alter und seinem Geschlecht. Daher soll jeder Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, seine Kompetenzen und seine berufliche Erfahrung zu erweitern.

Die Parteien der vorliegenden Vereinbarung stimmen überein, dass jedem Arbeitnehmer die Mittel zur Verfügung stehen sollen, die seine berufliche Karriere gestalten.

1.2.1 Das jährliche Mitarbeitergespräch und der individuelle Entwicklungsplan

Das jährliche Mitarbeitergespräch ist die entscheidende Phase im Kompetenzmanagement. AREVA garantiert, dass die Beurteilung die in der Wertcharta der AREVA aufgeführten Prinzipien einhält und dies an allen Standorten.

Diese Beurteilung erlaubt, unter anderem, die Stellung des Arbeitnehmers in der Art und Weise anzupassen, dass seine Qualifikationen und sein Gehalt seinem Kompetenzen- und Leistungsniveau angemessen sind. Nationale Tarifverhandlungen haben hierauf keinen Einfluss.

Das jährliche Einzelgespräch, das in einer angenehmen Atmosphäre erfolgen sollte, stellt einen Schlüsselmoment zwischen dem Arbeitnehmer und seiner Führungskraft zur Besprechung von Karrieremöglichkeiten dar. Es müssen sowohl die Wünsche des Arbeitnehmers als auch die Bedürfnisse des Unternehmens in Betracht gezogen werden.

Die Parteien betonen die Notwendigkeit einer guten Vorbereitung und Schulung der Führungskräfte zur Durchführung des jährlichen Mitarbeitergesprächs. Zudem müssen die Arbeitnehmer geschult werden und die notwendige Zeit zur Vorbereitung auf dieses Gespräch zur Verfügung stehen. Dies sind Schlüsselemente für den Erfolg des Mitarbeitergesprächs. Eine angemessene Vorbereitung soll den Zugang zu relevanten Informationen, wie zum Beispiel die Entwicklung der Berufsgruppen bei AREVA, beinhalten.

Nach der Durchführung dieses Einzelgesprächs verpflichten sich sowohl der Arbeitnehmer als auch seine Führungskraft, die Schlussfolgerungen des Gesprächs in konkrete Aktionen im Rahmen eines Entwicklungsplans umzusetzen. Eine Nachverfolgung des Entwicklungsplans wird im nächsten Mitarbeitergespräch stattfinden.

Alle personenbezogenen Daten werden vertraulich behandelt. Die jährlichen Mitarbeitergespräche erfolgen in Übereinstimmung mit der örtlichen Verhandlungspraxis und den Gepflogenheiten beim sozialen Dialog.

1.2.2 Geeignete Weiterbildung für die berufliche Laufbahn jedes Arbeitnehmers

AREVA entwickelt eine Weiterbildungspolitik, die an den Bedürfnissen des Konzerns und der Arbeitnehmer angepasst ist, um die Kompetenzen zu bewahren und zu erneuern, damit eine bestmögliche Karriereentwicklung gewährleistet wird.

Die Weiterbildung bietet jedem Arbeitnehmer die Gelegenheit, sich besser auf seine Karriereentwicklung vorzubereiten. Jeder Arbeitnehmer hat Zugang zur Weiterbildung. AREVA garantiert eine transparente und umfangreiche Kommunikation über die verfügbaren Weiterbildungsprogramme. AREVA unterstützt aktiv ihre Arbeitnehmer, deren fachliche Kompetenzen



zu erhalten und diese bezüglich technischer Entwicklungen und der Entwicklungen bei der Betriebsführung auf den aktuellen Stand zu halten

Die Parteien haben vereinbart, dass jeder Arbeitnehmer Anspruch auf 30 Stunden Weiterbildung pro Jahr hat. Diese Weiterbildungszeit kann auf 3 Jahre aufgeteilt werden

Die nationale Gesetzgebung, sowie die örtlichen, nationalen, regionalen oder auf Konzernebene in Bezug auf Weiterbildung getroffenen Vereinbarungen werden respektiert.

Weiterbildung sowie Ausbildung am Arbeitsplatz werden in der Regel während der normalen Arbeitszeit des Arbeitnehmers angeboten. Die Ausbildung am Arbeitsplatz ist eine Form der Weiterbildung, die dem Arbeitnehmer während der Ausführung seiner Tätigkeiten am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird. Diese Form der Weiterbildung basiert auf dem Prinzip „Learning by doing“ und beinhaltet die Erklärung und Demonstration durch einen erfahrenen Arbeitnehmer, einen Vorgesetzten oder einer Führungskraft.

In Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen und Vorschriften darf der Zugang zur beruflichen Weiterbildung keine Sonderausgabe für die Arbeitnehmer mit sich bringen.

Es wird ein Alarmsystem eingeführt, damit angemessene Maßnahmen ergriffen werden, falls ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Jahren an keiner Weiterbildung teilgenommen hat.

Anhang 2 beinhaltet eine detaillierte Beschreibung der vorgeschlagenen Indikatoren.

Analysen von Marktentwicklungen, technologischen Trends und der Entwicklung von Berufsgruppen werden bei der Entwicklung der kollektiven Weiterbildungspläne des Unternehmens berücksichtigt. Die Weiterbildungspläne sind für alle Arbeitnehmer zugänglich.

Die Bestätigung und Anerkennung des in der Weiterbildung Erlernten, über den „AREVA Weiterbildungsausweis“, ist grundlegend, um berufliche Laufbahnen aufzubauen. Die Parteien haben ebenfalls vereinbart, die Inanspruchnahme von externer Zertifizierung und Anerkennung zu unterstützen.

1.2.3 Mobilität als Entwicklungschance

Im Rahmen einer Karriereentwicklung im Beruf, als Fachkundiger oder Verantwortlicher, bietet AREVA ihren Arbeitnehmern Karrieremöglichkeiten durch geografische oder funktionale Mobilität.

Darüber hinaus kann die funktionale Mobilität eine wichtige Gelegenheit für eine Karriereentwicklung sein. Für den Konzern repräsentiert Mobilität, die nur auf freiwilliger Basis stattfinden kann, einen Anreiz für Leistungsverbesserung mit vielen Vorteilen: sie unterstützt den Austausch von Fachwissen, steigert die Karrierechancen und ist Teil der Entwicklung einer internationalen Kultur. Das Ziel ist es, die berufliche Mobilität zu einer Lebensweise für alle AREVA Arbeitnehmer machen.

Mobilität wird zweifellos aufgrund der Notwendigkeit, sich technologischen Veränderungen, Veränderungen in der Arbeitsbelastung anzupassen oder der Notwendigkeit, auf die Expansionsziele einzugehen, mehr und mehr Bedeutung im Konzern erhalten.

Im Falle von offenen Stellen wird AREVA systematisch interne AREVA Kandidaten, basierend auf deren durch Weiterbildung bewerteten Qualifikation und/oder beruflicher Erfahrung, bevorzugen. Die Arbeitnehmer können sich, wenn sie dies wünschen, unter vertraulichen Bedingungen direkt bewerben. Wenn eine Bewerbung eines Arbeitnehmers erfolglos bleibt, wird der Grund/werden die Gründe dem Arbeitnehmer innerhalb einer angemessenen Zeit mitgeteilt. Wenn die Bewerbung des Kandidaten angenommen wurde, kann sein/ihr Vorgesetzter den Wechsel nicht verhindern.

Die geografische und berufliche Mobilität basiert auf der Zustimmung des Arbeitnehmers und berücksichtigt sowohl die Bedürfnisse des Unternehmens als auch die individuellen Wünsche und Anliegen.

Verschiedene persönliche Hindernisse können die Mobilität beeinträchtigen. AREVA möchte ihre Arbeitnehmer beim Überwinden dieser Hindernisse unterstützen. Die persönliche Situation jedes Arbeitnehmers wird berücksichtigt. Bei Entsendungen ins Ausland müssen die Bedingungen der Expatriierung sowie der Repatriierung vor dem Beginn der Mission definiert und formalisiert werden.



Abgesehen von den materiellen Aspekten, sind die Parteien überzeugt, dass die Eingliederungsphase eine Schlüsselrolle zum Erfolg der Mobilität eines Arbeitnehmers darstellt.

Verschiedene gute Praktiken und Erfahrungen können den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden, damit sie das Interesse an der Mobilität verstehen und zum Erfolg des Prozesses beitragen. Anhang 3 enthält einige gute Praktiken sowie eine genaue Beschreibung der anzuwendenden geeigneten Indikatoren.

1.3 Sicherstellung der Übertragung und Erneuerung von Kompetenzen

Die Parteien bestätigen, dass sich ein erfolgreicher Eingliederungsprozess für Neuankömmlinge sowohl für die Arbeitnehmer als auch für das Unternehmen positiv auswirkt. Sie glauben auch, dass ein fairer und lohnender Kompetenztransfer sowohl den Arbeitnehmern als auch dem Unternehmen zugutekommen.

1.3.1 Förderung von Ausbildung und/oder Praktika

Die Parteien einigen sich über die Notwendigkeit, die Ausbildung und die Praktika auszubauen, woraus sich mehrere Vorteile ergeben. Zum einen können junge und zukünftige Absolventen erfolgreich in den Konzern integriert werden. Darüber hinaus können die Weiterbildungen dazu benutzt werden, in Berufsbereichen eizuwerben, deren Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt nur schwer zu finden sind.

AREVA verpflichtet sich, in Übereinstimmung mit den nationalen Vorschriften und Gesetzen, alle möglichen Maßnahmen, die zu einer Erhöhung der Anzahl der Auszubildenden und Praktikanten führen können, zu untersuchen. Dies wird durch einen Indikator verfolgt.

1.3.2 Sicherstellung von Fachwissen durch die Anwendung eines erfolgreichen Programms für Wissensmanagement

Der Transfer von Fachwissen und Kenntnisse ist eine der großen Herausforderungen der kommenden Jahre. Zu diesem Zweck sind klare Prozesse notwendig, wie hiermit umzugehen ist.

Um den Transfer von Fachwissen und das Zeitmanagement besser zu organisieren, muss die operative Arbeitsbelastung des Arbeitnehmers zwischen ihm und seiner Führungskraft diskutiert und entschieden werden. Diesbezüglich muss der Wissenstransfer als Teil des normalen Arbeitspensums des Arbeitnehmers angesehen werden.

Jedes Land wird in der Personalplanung definieren, wie der Wissenstransfer erkannt und unterstützt wird.

Anhang 4 beinhaltet eine detaillierte Beschreibung einer Methode, die paritätisch entwickelt wurde.

1.3.3 Förderung der Verantwortungsteilung und den Beziehungen zwischen den Generationen

Die Parteien haben sich auf die Notwendigkeit geeinigt, ein Projekt zu entwickeln, dass die Beziehungen zwischen den Generationen am Arbeitsplatz unterstützt.

Dieses Projekt wird sich mit jeder Generation beschäftigen, um eine bessere Kenntnis zwischen den verschiedenen Altersgruppen auf beruflicher Ebene zu ermöglichen. Es ist wichtig die Charakteristika der einzelnen Generationen zu kennen, um sich gegenseitig besser zu verstehen und von den Stärken aller Beteiligten sowie der Kultur, dem Verhalten und der Einstellung am Arbeitsplatz jeder Generation zu profitieren.



2.2 Anbieten eines positiven Arbeitsumfeldes im Einklang mit Karriereentwicklung und Privatleben

Neben der Verpflichtung Mittel anzubieten, die die professionelle Entwicklung ermöglichen, unterstützt AREVA ihre Arbeitnehmer dabei einen Einklang von Berufs- und Privatleben zu erreichen.

Neben der bereits in Kraft getretenen europäischen Vereinbarung zur Chancengleichheit, bedarf die Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zusätzlicher Maßnahmen, die es Frauen und Männern ermöglichen, einen Einklang zwischen ihrem Berufs- und Privatleben zu finden. AREVA möchte ihren Arbeitnehmer die besten Arbeitsbedingungen bieten und arbeitet kontinuierlich an der qualitativen Verbesserung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsatmosphäre. Auf die Verpflichtungen, insbesondere zum Zeitmanagement, wird erneut hingewiesen.

Die Unterzeichnenden innerhalb der Einheiten von AREVA werden Aktionspläne zur Festlegung von Arbeitspraktiken ausarbeiten, die zur Unterstützung gedacht sind, um die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und des Unternehmens in Einklang zu bringen.

In Fortführung der Methode des ODEO, der sich aus der Geschäftsführung und den Arbeitnehmervertretern zusammensetzt, sollen die folgenden vier partizipativen Phasen bei der Ausarbeitung der Aktionspläne helfen:

- Eine detaillierte Bewertung der Situation für jeden europäischen Standort in Bezug auf den Einklang von Berufs- und Privatleben
- Dokumentation des Aktionsplans zum besseren Einklang von Berufs- und Privatleben
- Eine europäische Arbeitstagung, bestehend aus Arbeitnehmervertretern, Leitern der Personalabteilungen und Führungskräften, zum Meinungsaustausch und zur Verbesserung des Gleichgewichts zwischen Berufs- und Privatleben
- Einsatz eines Kontrollgremiums für die Präsentation der Projektergebnisse vor dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund.

TITEL 3 UMSETZUNG DER VERPFLICHTUNGEN

3.1 Umsetzung der Vereinbarung

Nach der Unterzeichnung der Vereinbarung werden sich die Tarifpartner aus den von der Vereinbarung betroffenen Ländern in einer Sitzung auf die Umsetzung eines lokalen Aktionsplanes verständigen.

Wenn die Vereinbarung unterzeichnet ist, verpflichten sich die Tarifpartner des Konzerns ein Projekt auszuarbeiten, das die Umsetzung der Vereinbarung erlaubt, dies wird die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmervertretern, der Geschäftsführung, der Leitung der Personalabteilung und den Arbeitnehmern verstärken sowie auch zu einer besseren Verankerung der Vereinbarung auf Standortebene führen. Der soziale Dialog wird sogar erfolgreicher.

Die unterzeichnenden Parteien vereinbaren, dass der englische Text dieser Vereinbarung die offiziell autorisierte Version ist. Die Vereinbarung wird von zugelassenen Übersetzern in die Landessprachen der Staaten, die im Europäischen Betriebsrat der AREVA vertreten sind, übersetzt werden.

3.2 Sozialer Dialog und Weiterverfolgung der Vereinbarung

Um den Fortschritt und die Umsetzung der Vereinbarung sowie die spezifischen Zielsetzungen der Vereinbarung verfolgen zu können, verständigen sich die unterzeichnenden Parteien auf folgendes:

- Es wird ein Kontrollgremium gegründet, das sich aus Mitgliedern der Geschäftsführung von AREVA und Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats des Konzerns zusammensetzt und das die Umsetzung der Vereinbarung auswertet und die nationalen Aktionspläne überwacht. Das Kontrollgremium kann Empfehlungen aussprechen.



- Die Geschäftsführung von AREVA und der Vorstand des Europäischen Betriebsrats werden jährlich die Ergebnisse der Auswertungen dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund präsentieren und verpflichten sich mit diesen.
- Es wird eine ausführliche Mitteilung für alle Arbeitnehmer und Einheiten in den verschiedenen Ländern verfasst werden, um die Vereinbarung zu fördern.

TITEL 4 VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

4.1 Dauer der Vereinbarung

Diese Vereinbarung ist ab dem Unterzeichnungsdatum für einen Zeitraum von 3 Jahren gültig. Der Gültigkeitszeitraum verlängert sich stillschweigend um weitere 3 Jahre, sofern die Vereinbarung nicht durch einen der unterzeichnenden Parteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens 6 Monaten vor Ablauf des 3-Jahres-Zeitraumes aufgekündigt wird.

Während des Gültigkeitszeitraumes kann die Vereinbarung durch einen Nachtrag abgeändert werden, insbesondere bei Veränderungen des Konzerngebiets.

4.2 Geltungsbereich der Vereinbarung

Diese Vereinbarung wird auf europäischer Ebene für den AREVA Konzern (Geltungsbereich des Europäischen Betriebsrats) abgeschlossen und kann keine nationale Gesetzgebung und/oder Betriebsvereinbarungen ersetzen, wenn diese vorteilhafter sind. Die Anhänge sind Bestandteil der Vereinbarung.

Paris, den 3. April 2011

Für AREVA:
Philippe Vivien,
Personnelchef des Konzerns

Für den Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMG):
Bart Samyn,
Stellvertretender Generalsekretär des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes



ANHÄNGE

ANHANG 1

Aufbau von nationalen Beobachtungsstellen für Berufsgruppen: ein Ziel des Konzerns AREVA

Dem Bewusstsein ständiger Veränderungen in den Berufsgruppen sollte verstärkt vorgegriffen werden.

Der Konzern wird, unterstützt von den Geschäftsführungen in den Unternehmen, den Geschäftsbereichen und Abteilungen, Mittel zur Beurteilung und Messung einführen, um der quantitativen Entwicklung innerhalb von Berufen möglichst vorzugreifen.

Die französische Vereinbarung zu diesem Thema, unterschrieben im Januar 2005, war der Eckpfeiler für die Bildung der Beobachtungsstelle für Berufsgruppen in Frankreich. Es ist heute ein von den Tarifpartnern anerkanntes und bewährtes Instrument des Berufsmanagements in Frankreich.

Die nationalen Beobachtungsstellen für Berufsgruppen: Aufgaben und Funktionen

Die Beobachtungsstelle ist das Herzstück von Berufs-, Weiterbildungs- und Mobilitätsmanagement. Es ist der Dreh- und Angelpunkt eines ständigen Dialogs mit unterschiedlichen Zielen:

- Eingliederung und Mobilität sollen für jeden Arbeitnehmer eine Chance sein und dabei soll systematisch der internen Mobilität den Vorrang gegeben werden
- Vorausschau und Sensibilisierung der Arbeitnehmer für die Entwicklung der Berufe sowie auf die Weitergabe und das Erneuern von Kompetenzen zu achten
- Weiterbildung zu einem Instrument für berufliche Mobilität machen
- enge Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern

Um die Kontinuität innerhalb des Konzerns sicherzustellen, nutzen alle Länder die gleichen Definitionen und durchlaufen gemeinsame Phasen, um vergleichbare Ergebnisse zu erreichen

Jede Beobachtungsstelle für Berufsgruppen bei AREVA setzt sich nach dem folgenden gemeinsamen Modell zusammen:

- Einem Vorsitzenden der Beobachtungsstelle für jedes Land, ernannt durch den Personalabteilungsleiter des entsprechenden Landes, der für die Überwachung der Lieferung und Weiterleitung von statistischen Daten an die nationale Beobachtungsstelle sowie für die Sicherung dieser Daten auf europäischer Ebene verantwortlich ist.
- Arbeitnehmervertretern

Ein 4 Phasen-Modell beruhend auf einer gemeinsamen Méthode:

- 1) Analyse der derzeitigen Situation
- 2) Prognose über die Entwicklung der Ressourcen
- 3) Prognose über die Entwicklung der Bedürfnisse
- 4) Erstellen eines Aktionsplans

Auf der nationalen Ebene werden 3-Jahrespläne entwickelt, basierend auf den wirtschaftlichen Aktivitäten, Prognosen und der zu erwarteten Arbeitnehmerfluktuation.

Die Analyse sollte sich auf die folgenden Punkte konzentrieren:

- Entwicklung der Ressourcen und Bedürfnisse
- Alterspyramide
- Mobilität (intern und extern)
- Mobilität innerhalb und außerhalb der Beschäftigungsregion
- anfällige Berufe, die auf Grund ihrer bedeutenden quantitativen Entwicklungen kritisch sind (als anfälliger Beruf wird jeder Beruf bezeichnet, der eine bedeutende quantitative Entwicklung aufweist, strategisch wichtige Berufe, in denen sich der Konzern ein nachhaltiges Fachwissen zulegen sollte, Berufe, die schwer zu rekrutieren sind und Berufe, in denen eine bedeutende Entwicklung der Kompetenzen erwartet wird).
- neu aufkommende Berufe



Alljährlich lädt der Leiter der Beobachtungsstelle die gesamte Beobachtungsstelle mit dem nationalen Personalabteilungsleiter und den Arbeitnehmervertretern ein, um die aktuelle Beschäftigungssituation und die Entwicklung innerhalb der Berufe auf nationaler Ebene zu analysieren.
Auf Basis der gesicherten Daten über die oben aufgeführten Indikatoren wird ein analytischer Bericht vorgelegt.

Die Ergebnisse der Beobachtungsstelle für Berufsgruppen sollte während der People Review Kampagne zur Verfügung stehen, um folgendes zu ermöglichen:

- Identifikation von möglichen Übergängen innerhalb und zwischen den Berufen
- Vorgehen auf soziale und fachliche Entwicklungen in Verbindung mit industriellen Großprojekten
- Optimierung und Verfolgung der Einführung von Synergien und Zusammenhalt zwischen den verschiedenen Einheiten des Konzerns, dargestellt an den unterschiedlichen Arbeitsmarktregionen
- Identifizierung von Weiterbildungsmöglichkeiten, die der Entwicklung der Berufe entsprechen

Die nationale Personalabteilung wird ihre Beobachtungsstelle für Berufsgruppen in Übereinstimmung mit den bestehenden Bedürfnissen auf nationaler Ebene und der Situation im Land schaffen.
Abhängig von der Größe der Belegschaft des Landes können die Funktionsweise und die Organisation der Beobachtungsstelle für Berufsgruppen angepasst und eingesetzt werden.
Länder mit einer Größe unter 500 Beschäftigten werden ein Minimum an Daten für die Errichtung einer nationalen Beobachtungsstelle bereitstellen müssen, die in der europäischen Beobachtungsstelle gesichert werden.

Ein jährliches Beobachtungsgremium muss in jedem an der Aktion teilnehmendem Land auf nationaler Ebene, und falls notwendig auch auf regionaler und lokaler Ebene, einberufen werden.

ANHANG 2

Um die Teilnahme der Arbeitnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen zu gewährleisten, können die folgenden Indikatoren genutzt werden:

- Anzahl der Weiterbildungstage pro Geschlecht und Jahr (ODEO Indikator)
- Anzahl der Beschäftigten, die im letzten Jahr an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben
- Anzahl der Beschäftigten, die die letzten drei Jahre an keiner Weiterbildung teilgenommen haben
- Anzahl der Beschäftigten, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben, die 10 Tage oder länger dauerte (aufeinanderfolgend oder nicht)
- Anzahl der Weiterbildungstage für ältere Beschäftigte (älter als 50 Jahre?)

ANHANG 3

Es gibt verschiedene gute Praktiken und berufliche Erfahrungen, damit die Arbeitnehmer die Bedeutung der Mobilität besser begreifen und zu einem effizienten Ablauf des Prozesses beitragen:

- Systematischer Arbeitsplatzwechsel oder „Live my Life“ („Via ma vie“)
- Mobilitäts- und Berufsgruppentage mit Präsentation der verschiedenen Karrierewege
- Erfahrungsberichte von den mobilen Arbeitnehmern

Einige Indikatoren, die genutzt werden können:

- Nationale Mobilität nach Geschlecht
- Nationale Mobilität nach Alter
- Internationale Mobilität nach Geschlecht
- Internationale Mobilität nach Alter
- Entwicklung der Mobilität nach Geschlecht und Standort
- Entwicklung der Mobilität nach Alter und Standort
- Aktivität auf der Intranetseite „e-talent“
- Anzahl der Bewerber über „e-talent“
- Anzahl der örtlichen Initiativen zur Förderung der Mobilität
- Häufigste Erfolgsfaktoren
- Häufigster Misserfolgsgründe
- Gefundene Lösungen



ANHANG 4

Das folgende Methode wurde in Zusammenarbeit entwickelt

Schritt 1: Kritische Kompetenzen einschätzen (Ausgangspunkt der Analyse sind die Beobachtungsstellen für Berufsgruppen)

Schritt 2: Inhaber von kritischen Kompetenzen erfassen

Schritt 3: Den geeignetsten Weg zum Wissenstransfer auswählen

Eine Liste guter Praktiken:

- Weiterbildung (Technisches Fortbildungszentrum/ Universität von AREVA)
- Dokumentationszentrum
- Betreuung
- Gegenseitige Beurteilung
- Coaching
- Gespräche
- Feedbackprozess
- Weiterbildungen, die so gestaltet sind, dass die Person, die ihre Kompetenzen weitergeben möchte, dies auf dem geeignetsten Weg durchführen kann.
- Arbeitsgruppen, die für die Arbeitnehmer bestimmt sind

Einige Schlüsselemente, die eine erfolgreiche Weitergabe von Fachwissen unterstützen:

- klare Definition des Wissenstransferziels im jährlichen Arbeitnehmersgespräch
- eine angemessene Frist, um dieses Ziel zu erreichen
- Einbindung des Ziels in das Tagesgeschäft
- Symbolische und materielle Anerkennung der Person, die das Fachwissen weitergegeben hat
- Verfahrensauswahl zur dauerhaften Weitergabe von Fachwissen
- Definition dieses Wissenstransfers als Bestandteil der Arbeit des Arbeitnehmers und nicht als zusätzliche Belastung

ANHANG 5

Indikatoren : Männer- und Frauenförderung
Förderung nach Altersgruppe

Je soussignée, traductrice interprète assermentée

près le Tribunal de grande instance de Chambéry, certifie que la traduction qui précède est conforme à l'original qui m'a été présenté rédigé en langue anglaise avec sa traduction assermentée en langue française

Fait à Chambéry, le 03.05.2011

Signature exempte de légalisation

Art. 10 du décret n° 2000-1277 du 26/12/2000

«Ne varietur» n° 2011-05-06-1



[Logo AREVA]

**ACCORD SUR LA GESTION PREVISIONNELLE
DES METIERS ET DES COMPETENCES
AU SEIN DU GROUPE AREVA EN EUROPE**

Entre

AREVA, représentée par Anne Lauvergeon, Présidente du Directoire,
d'une part,

et

La Fédération Européenne des Métallurgistes, représentée par Bart Samyn, Secrétaire
Général Adjoint
d'autre part

Il a été convenu ce qui suit :



PREAMBULE	3
TITRE 1 PERMETTRE AUX SALARIÉS D'ANTICIPER ET DE GERER LEUR EVOLUTION DE CARRIERE	4
1.1 Offrir aux salariés une meilleure visibilité quant aux évolutions des carrières et des métiers	4
1.2 Doter les salariés des moyens nécessaires à la meilleure gestion possible de leur carrière	6
1.2.1 Par l'entretien annuel et le plan de développement individuel	5
1.2.2 Par une politique de formation adaptée aux parcours professionnel de chaque salarié	5
1.2.3 Par le développement de la mobilité comme opportunité d'évolution	6
1.3 Assurer la transmission et le renouvellement des compétences	6
1.3.1 Promouvoir l'apprentissage et/ou les stages	6
1.3.2 Sécuriser les savoir-faire de demain par la mise en place d'une gestion des compétences et une anticipation de leur transfert	7
1.3.3 Favoriser le partage des responsabilités et les échanges intergénérationnels	7
TITRE 2 DEVELOPPEMENT D'UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FAVORABLE, TOUT AU LONG DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES SALARIES	7
2.1 L'intégration des nouveaux arrivants et la gestion de carrière durant le parcours professionnel des salariés dans le Groupe AREVA	7
2.1.1 Elaborer des dispositifs d'intégration et de formation	7
2.1.2 Anticiper les parcours professionnels et le développement des compétences des seniors	8
2.2 Proposer un environnement de travail favorable pour la conciliation du développement de carrière et de la vie personnelle	8
TITRE 3 MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS	8
3.1 Mise en application de l'accord	8
3.2 Dialogue social et suivi de l'accord	9
TITRE 4 DISPOSITIONS DIVERSES	9
4.1 Durée de l'accord	9
4.2 Périmètre de l'accord	10
ANNEXES	11



PREAMBULE

L'évolution des marchés, les révolutions technologiques, la concurrence internationale, l'évolution des demandes des clients et les attentes des salariés sont parmi les nombreux facteurs qui contribuent au changement de l'environnement professionnel.

AREVA souhaite demeurer un employeur de référence.

Par conséquent, les signataires, AREVA et la Fédération européenne des Métallurgistes (FEM) souhaitent, par le présent accord-cadre sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, contribuer à une vie professionnelle satisfaisante, riche et diversifiée pour tous tout en répondant aux besoins d'adaptation et de changement de l'entreprise. Cet accord franchit une nouvelle étape dans la construction d'un dialogue social innovant et dans la construction de relations sociales au niveau européen. Il s'inscrit dans l'esprit de l'accord-cadre européen sur l'Égalité des Chances, signé par la FEM et la Direction d'AREVA en novembre 2005. Cet accord, à l'origine du projet ODEO et renouvelé par un amendement en avril 2010, a renforcé la relation sociale positive entre la direction, la FEM et les partenaires sociaux au niveau européen.

Le contenu du présent accord a pour vocation d'accompagner tout salarié dans l'évolution de son parcours professionnel au sein du groupe.

AREVA a pour ambition d'offrir à l'ensemble des salariés des opportunités de carrière en adéquation avec leurs besoins ainsi que ceux de l'entreprise en termes de transfert de compétences, d'évolution des marchés, d'anticipation des évolutions technologiques etc. Le développement de la gestion des carrières par l'identification des compétences, des besoins en métiers et en emplois correspondants s'inscrit également dans la vision du groupe. Ce principe contribuera à la fois au maintien et au développement des performances collectives et individuelles, tout en assurant une juste reconnaissance de la contribution personnelle de chaque salarié.

Le présent accord couvre des domaines ambitieux tels que :

Formation

Mobilité

Transfert et renouvellement des compétences

Apprentissage

Intégration des nouveaux arrivants

Anticipation des besoins des seniors

Équilibre vie professionnelle-vie personnelle

La mise en place des Observatoires des Métiers nationaux et européens

Pour relever ce défi, AREVA a l'intention de se doter et de doter ses salariés des moyens et des procédures nécessaires. Le management des salariés est un élément clé de la performance collective et individuelle. Les signataires s'entendent sur le fait que le management par l'anticipation et le développement des compétences est un principe clé pour atteindre les objectifs du groupe concernant l'amélioration des carrières et des politiques sociales, telles que l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité.

La mise en place des Observatoires nationaux des métiers et des compétences d'AREVA figure parmi les moyens permettant aux salariés de gérer leur carrière professionnelle tout en répondant au besoin d'adaptation du groupe.

De plus, les signataires ont convenu de développer un projet pour la mise en œuvre du présent accord selon l'esprit d'ODEO.

En conséquence, le déploiement de cet accord sera assuré par le projet *FACES (Forecasting and Anticipating Competences in Europe through Social Dialogue, Prévision et anticipation des compétences en Europe grâce au dialogue social)*, qui associera les représentants du personnel, la direction, et les Ressources humaines au niveau des sites, sur le plan régional, transnational et européen. Des plans d'actions concrets seront élaborés et déployés conjointement. Le thème principal du projet sera l'évaluation et les besoins spécifiques des différentes générations actuellement présentes sur le lieu de travail concernant l'évolution de leur carrière et leurs attentes. Les signataires sont conscients qu'un dialogue social fait permet au groupe de construire une base solide pour de meilleures conditions de travail pour les salariés en Europe et un partenariat constructif avec les représentants du personnel.

La diversité des pays représentés au sein du Comité d'entreprise européen offre l'occasion de travailler de manière proactive et pragmatique à la prévision et à la gestion des métiers, on affirme les engagements du groupe, tout en respectant les différences culturelles, sociales, économiques et réglementaires dans la mise en œuvre des engagements du présent accord.

Il est prévu que les dispositions de l'accord soient appliquées à l'ensemble des salariés du groupe AREVA compris dans le périmètre du Comité d'entreprise européen d'AREVA, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

TITRE I PERMETTRE AUX SALARIÉS D'ANTICIPER ET DE GERER LEUR EVOLUTION DE CARRIERE

Les signataires ont convenu que l'évolution de carrière est essentielle pour la réussite de chaque salarié et pour le développement d'AREVA. A cet égard, ils considèrent qu'il est fondamental d'anticiper les besoins en compétences et la situation générale de l'emploi afin de donner aux salariés une meilleure visibilité sur leur évolution potentielle de carrière tout en répondant aux besoins d'adaptation de l'entreprise.

1.1 Offrir aux salariés une meilleure visibilité quant aux évolutions des carrières et des métiers

Une visibilité optimale quant aux évolutions et changements au sein des métiers est un élément essentiel pour chaque salarié.

AREVA entend anticiper l'identification des besoins et de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs. Les Observatoires nationaux des Métiers d'AREVA constituent une avancée idéale dans ce domaine et profitent autant aux salariés qu'à l'entreprise. Cette anticipation permettra à chaque salarié de construire son propre parcours professionnel. Dans le même temps, ces Observatoires nationaux des Métiers constitueront la pierre angulaire de l'Observatoire européen des Métiers et y apporteront les informations pertinentes.

La réalisation de ce projet de grande envergure et la mise en œuvre de l'ensemble des principes énoncés dans le présent accord reposera sur l'effort conjoint des représentants du personnel, de la direction et des équipes des ressources humaines. AREVA reconnaît qu'un dialogue social fort et un partenariat constructif avec les Représentants du Personnel permet au groupe de construire une base solide pour de meilleures conditions de travail pour l'ensemble des salariés.

Une vision européenne commune sera donnée par un Observatoire européen des Métiers et un référentiel des métiers communs. La visibilité, la communication, la transparence et l'analyse sont essentielles pour une anticipation réussie des compétences et de l'emploi. La mise en place d'un Observatoire européen des Métiers traduit l'ambition partagée des signataires de rester les pionniers d'un dialogue social novateur en Europe.

L'Observatoire européen des Métiers a pour vocation de proposer des informations et des analyses sur :

- L'emploi
- La formation
- L'intégration
- L'anticipation
- L'apprentissage
- La pyramide des âges
- Le sexe
- Les seniors
- ...

L'un des objectifs de l'Observatoire européen des Métiers est d'assurer l'homogénéité et la cohérence au sein du groupe en Europe par l'emploi des mêmes outils et des mêmes définitions, afin de parvenir à des résultats comparables. Dans toute l'Europe, l'ensemble des salariés doivent bénéficier des mêmes accès et des mêmes possibilités d'évolution de carrière. La mise en place des Observatoires nationaux des Métiers implique la création d'un référentiel commun, complet et évolutif qui permettra l'identification et la définition précise de l'ensemble des métiers exercés au sein du groupe.

L'Observatoire européen des Métiers sera composé de responsables européens des ressources humaines et des membres du comité restreint du Comité d'entreprise européen. Cette composition assurera la continuité du dialogue social sur l'anticipation et l'emploi et offrira une vision globale de la situation au niveau européen.

L'Annexe 1 contient un descriptif détaillé de la mission et du fonctionnement des Observatoires nationaux des Métiers d'AREVA.

1.2 Doter les salariés des moyens nécessaires à la meilleure gestion possible de leur carrière

Le développement et la gestion de carrière incluent l'information sur les emplois et les carrières, l'orientation, le tutorat et la formation. Il s'agit d'un processus continu qui relève à la fois de la responsabilité de la direction et du salarié, quel que soit son poste, son âge ou son sexe. Ainsi, chaque salarié devrait bénéficier de l'opportunité d'enrichir ses compétences et son expérience professionnelle.

Les signataires du présent accord conviennent que tout salarié devrait disposer des moyens nécessaires à la gestion de sa carrière.

1.2.1 Par l'entretien annuel et le plan de développement individuel

L'entretien annuel est une étape clé de la gestion des compétences. AREVA veille à ce que cette évaluation respecte les principes énoncés dans la Charte des valeurs d'AREVA pour tous les sites. Cette évaluation permet, entre autres, d'ajuster le positionnement du salarié de telle manière que ses qualifications et sa rémunération soient en adéquation avec son niveau de compétences et de performance. Ceci n'impactera pas les systèmes de négociation nationale.

L'entretien individuel annuel, qui doit se dérouler dans une ambiance harmonieuse, représente un moment clé entre le salarié et son responsable pour échanger au sujet des opportunités de carrière. Il doit être tenu compte des ambitions du salarié ainsi que des besoins de l'entreprise.

Les signataires soulignent la nécessité pour les responsables d'être bien préparés et formés à la conduite de cet entretien annuel. De même, les salariés doivent être formés et disposer du temps nécessaire à la préparation de cet échange. Il s'agit des facteurs clés pour la réussite de l'entretien. Une préparation appropriée devrait également inclure l'accès à l'ensemble des informations utiles, telle que l'évolution des métiers au sein d'AREVA.

Suite à cette évaluation individuelle, le salarié et son responsable s'engagent à transformer les conclusions de cet échange en actions concrètes dans le cadre d'un plan de développement individuel. Ce plan fera l'objet d'un suivi lors de l'entretien suivant. L'ensemble des données personnelles seront entièrement protégées. Les entretiens annuels sont effectués conformément aux pratiques locales de négociation et de dialogue social.

1.2.2 Par une politique de formation adaptée aux parcours professionnels de chaque salarié

AREVA met en place une politique de formation adaptée à ses besoins et à ceux des salariés, pour préserver et renouveler les compétences afin d'assurer les meilleures évolutions possibles des carrières.

La formation permet à chaque salarié de mieux préparer son évolution de carrière. Chaque salarié a accès à la formation. AREVA garantit une communication transparente et complète sur les programmes de formations disponibles. AREVA accompagne activement ses salariés dans l'entretien de leurs compétences professionnelles et dans le maintien à niveau en fonction des évolutions technologiques et managériales.

Les signataires ont convenu que chaque salarié devrait bénéficier de 30 heures de formation par an. Ce temps de formation peut être réparti sur trois ans.

Le droit national ainsi que les éventuels accords locaux, nationaux, régionaux ou d'entreprise relatifs à la formation seront respectés.

En général, la formation ainsi que la formation acquise par expérience directe sur le poste de travail est proposée durant le temps de travail du salarié. La formation acquise par expérience directe sur le poste de travail est une forme de formation directement réalisée pendant l'exécution des fonctions du salarié. Ce type de formation est fondé sur le principe de l'acquisition des connaissances par les tâches effectuées et comprend l'explication et la démonstration par un salarié plus expérimenté, un supérieur hiérarchique ou un responsable.

Conformément aux législations et réglementations nationales, l'accès à la formation professionnelle ne doit entraîner aucune dépense spécifique pour les salariés.

Un dispositif d'alerte sera mis en place afin que des mesures adaptées puissent être prises dans le cas où un salarié n'aurait pas participé à une formation au cours des trois dernières années.

L'Annexe 2 contient un descriptif détaillé des indicateurs proposés.

L'analyse des évolutions du marché, des tendances technologiques et de l'évolution de l'emploi est prise en compte lors de l'élaboration des plans de formation collectifs des sociétés. Les plans de formation seront accessibles à tous les salariés.

La validation et la reconnaissance de la formation, par le biais du « Passaport Formation AREVA », sont essentielles pour la construction des parcours professionnels. Les signataires ont également convenu de soutenir le recours à la certification et à la reconnaissance externe.

1.2.3 Par le développement de la mobilité comme opportunité d'évolution

Dans le cadre du développement d'une carrière de « professionnel », « d'expert » ou de « responsable », AREVA offre à ses salariés des opportunités de carrière par le biais de la mobilité géographique ou fonctionnelle.

En outre, la mobilité fonctionnelle peut être une opportunité importante pour le développement de carrière. Pour le groupe, la mobilité, basée sur le volontariat, est un moteur de l'amélioration des performances avec de nombreux avantages : elle facilite le partage du savoir-faire, multiplie les opportunités de carrière et participe au développement d'une culture internationale. L'objectif consiste à faire de la mobilité professionnelle un mode de vie pour tous les salariés d'AREVA.

La mobilité prendra sans aucun doute une importance de plus en plus grande au sein du groupe, en raison du besoin de s'adapter aux évolutions technologiques, aux variations de la charge de travail ou à la nécessité de répondre aux objectifs d'expansion.

En cas de poste vacant, AREVA accorde systématiquement la priorité aux candidats internes d'AREVA en tenant compte de leur qualification évaluée sur la base de leur formation et/ou de leur expérience professionnelle. Les salariés pourront, s'ils le souhaitent, postuler directement à un poste et ce de manière confidentielle. Si la candidature d'un salarié n'est pas retenue, la/les raison(s) lui seront communiquée(s) dans un délai raisonnable. Si la candidature d'un salarié a été retenue, le responsable dont il/elle dépend ne peut s'opposer au transfert.

La mobilité géographique et professionnelle repose sur l'accord du salarié et prend en compte à la fois les besoins de l'entreprise et les aspirations et préoccupations individuelles.

En outre, différents obstacles personnels peuvent entraver la mobilité. AREVA souhaite soutenir ses salariés pour surmonter ces obstacles. La situation personnelle de chaque salarié sera prise en considération. Pour les expatriés, les conditions d'expatriation et de rapatriement doivent être définies, préparées et formalisées avant leur départ.

Au-delà des aspects matériels, les parties sont convaincues que la phase d'orientation/d'intégration est une étape clé dans la réussite de la mobilité.

Différentes « bonnes pratiques » et expériences peuvent être fournies aux salariés afin de leur permettre de comprendre l'intérêt de la mobilité et de contribuer au succès de celle-ci.

L'Annexe 3 contient quelques « bonnes pratiques » ainsi qu'une description détaillée des indicateurs susceptibles d'être utilisés.

1.3 Assurer la transmission et le renouvellement des compétences

Les parties à l'accord reconnaissent qu'un parcours d'intégration réussi des nouveaux arrivants est positif tant pour les salariés que pour l'entreprise. Elles estiment également qu'un processus juste et gratifiant de transfert des compétences peut s'avérer profitable tant pour les salariés que pour l'entreprise.

1.3.1 Promouvoir l'apprentissage et/ou les stages

Les signataires de l'accord conviennent de la nécessité de développer l'apprentissage et les stages qui comportent plusieurs avantages. Tout d'abord, ils favorisent la bonne intégration des jeunes ou futurs

diplômés au sein du groupe. De plus, ces formations peuvent servir de pré-recrutement dans les domaines où de telles compétences se font rares sur le marché du travail.

AREVA s'engage à étudier, dans le respect des contraintes réglementaires et législatives nationales, l'ensemble des mesures pouvant permettre d'augmenter le nombre d'apprentis et de stagiaires. Ceci sera suivi par un indicateur.

1.3.2 Sécuriser les savoir-faire de demain par la mise en place d'une gestion des compétences et une anticipation de leur transfert

Le transfert des savoir-faire et des connaissances constitue l'un des principaux défis pour les années à venir. Afin de réussir ce défi, il est donc nécessaire d'établir des procédures claires.

Pour obtenir une organisation optimale du transfert des savoir-faire et de la gestion du temps, la charge de travail du salarié concerné doit être discutée et décidée avec son responsable. A cet égard, le transfert de compétences doit être pris en compte dans le cadre de la charge de travail du salarié.

Il revient à chaque pays de définir dans un plan RH la manière de reconnaître et de soutenir ce transfert de compétences.

L'Annexe 4 contient une description détaillée d'une démarche développée de manière conjuguée.

1.3.3 Favoriser le partage des responsabilités et les échanges intergénérationnels

Les signataires ont convenu de la nécessité de mettre en place un projet permettant de favoriser les relations intergénérationnelles au travail.

Ce projet visera chaque génération distinctement, afin de permettre une meilleure compréhension mutuelle des différents groupes d'âge au niveau professionnel. Il est important de connaître les caractéristiques de chaque génération afin de mieux se comprendre et de pouvoir profiter des points forts de toutes les personnes impliquées, de la culture, des comportements et attitudes au travail de chaque génération.

TITLE 2 DEVELOPPEMENT D'UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FAVORABLE, TOUT AU LONG DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES SALARIÉS

AREVA s'engage à permettre à ses salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Les signataires ont convenu que cela crée un environnement de travail favorable tout au long des carrières de tous les salariés et contribue à leur bien-être et à celui du groupe.

2.1 L'intégration des nouveaux arrivants et la gestion de carrière durant le parcours professionnel des salariés dans le Groupe AREVA

Offrir des opportunités de carrière aux salariés durant leur parcours professionnel dans le groupe AREVA constitue un élément essentiel de la politique RH du groupe. Le Groupe s'engage ainsi à soutenir ses salariés pendant toute cette période.

Les engagements d'AREVA en faveur de l'égalité des chances et la diversité englobent la non-discrimination à l'embauche et l'égalité d'accès à la promotion professionnelle pour l'ensemble des salariés, en vue de développer une plus grande diversité.

L'Annexe 5 contient une description détaillée des indicateurs susceptibles d'être utilisés.

2.1.1 Elaborer des dispositifs d'intégration et de formation

Tout salarié en contrat d'apprentissage ou de stage bénéficiera d'un suivi individuel par un salarié AREVA pendant toute la durée de son contrat. Les salariés d'AREVA qui choisissent volontairement d'assumer ce rôle bénéficieront d'une formation adaptée et disposeront du temps nécessaire.

Ce tuteur devra s'assurer de la bonne intégration de l'apprenti/stagiaire au sein de l'entreprise et de son équipe. Le cas échéant, il devra se rendre disponible pour d'éventuelles réunions pédagogiques avec l'établissement d'enseignement de l'apprenti/stagiaire.

2.1.2 Anticiper les parcours professionnels et le développement des compétences des seniors

AREVA s'engage à mieux gérer la dernière partie de la vie professionnelle de ses salariés. À cette fin, chaque pays devra initier, après consultation avec les partenaires sociaux, une politique senior visant à mieux prendre en considération les attentes des salariés expérimentés ainsi que la reconnaissance de leurs compétences spécifiques.

Les plans nationaux peuvent inclure

- des entretiens concernant le développement de carrière
- la formation
- la promotion
- les recommandations et règles visant à lutter contre la discrimination.

Cela permettra à l'entreprise et au salarié d'anticiper les besoins des années à venir.

Les salariés seniors doivent bénéficier des mêmes opportunités de formation que tous les autres salariés. Les différentes entités du Groupe AREVA doivent veiller à ce que cet engagement soit respecté et traduit en mesures concrètes. Les seniors doivent bénéficier du même niveau de progression professionnelle que toutes les autres classes d'âge.

2.2 Proposer un environnement de travail favorable à la conciliation du développement de carrière et de la vie personnelle

Outre son engagement à fournir des moyens permettant d'anticiper le développement professionnel, AREVA s'engage à soutenir les salariés dans la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Comme indiqué dans l'Accord européen en faveur de l'égalité des chances, la promotion du principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes nécessite également la mise en place de mesures permettant aux femmes et aux hommes de concilier plus facilement leur vie professionnelle avec leur vie personnelle. AREVA souhaite offrir les meilleures conditions de travail à ses salariés et améliorer constamment la qualité de l'environnement professionnel et son ambiance. Les engagements et notamment ceux concernant la gestion du temps sont réaffirmés.

Les signataires de chaque filiale d'AREVA élaboreront des plans d'action pour établir des pratiques de travail permettant de mieux équilibrer les besoins du collaborateur et ceux de l'entreprise. Dans la continuité de la démarche ODEO, qui réunit la Direction et les représentants du personnel, les quatre étapes conjuguées suivantes aideront à l'élaboration de plans d'action :

- Une évaluation détaillée de la situation de chaque site européen en matière d'équilibre vie professionnelle - vie personnelle
- La formalisation d'un plan d'action pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle
- Une séance de travail européenne réunissant représentants du personnel et des ressources humaines et responsables, pour discuter et améliorer l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle
- La mise en place d'une commission de suivi pour présenter ensemble les résultats du projet à la Fédération européenne des Métallurgistes.

TITRE 3 MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

3.1 Mise en application de l'accord

Après la signature de l'accord, les partenaires sociaux du groupe de chaque pays concerné par le présent accord se réuniront afin de décider de la mise en œuvre d'un plan d'actions local.
Une fois l'accord signé, les partenaires sociaux du Groupe s'engagent à élaborer un projet permettant son déploiement dont il en résultera une collaboration renforcée entre représentants du personnel, direction, service des ressources humaines et salariés, ainsi qu'un meilleur ancrage de l'accord au niveau des sites. Le dialogue social sera encore plus fructueux.

Les signataires ont convenu que la version anglaise du présent accord fera foi. L'accord fera l'objet d'une traduction dans toutes les langues des pays représentés au Comité d'entreprise européen d'AREVA et ceci par des traducteurs certifiés.

3.2 Dialogue social et suivi de l'accord

Afin de suivre l'avancement et la bonne mise en œuvre de l'accord ainsi que les objectifs spécifiques définis par le présent accord, les signataires s'engagent à :

- Mettre en place un comité de suivi, composé de membres de la Direction d'AREVA et du comité restreint du Comité d'entreprise européen, qui évaluera la mise en œuvre de l'accord et suivra la progression des plans d'actions nationaux. Ce Comité de suivi pourra également émettre des recommandations.
- Chaque année, la Direction d'AREVA et le comité restreint du Comité d'entreprise européen présenteront et discuteront les résultats de l'évaluation avec la Fédération européenne des Métallurgistes.
- Une communication détaillée sera développée pour tous les salariés et entités dans les différents pays pour promouvoir le présent accord.

TITRE 4 DISPOSITIONS DIVERSES

4.1 Durée de l'accord

La durée du présent accord est de 3 ans, à partir de la date de signature.

Il est renouvelable par tacite reconduction pour une durée de 3 ans, sauf dénonciation par l'un des signataires moyennant le respect d'un préavis d'au moins six mois avant la fin de la période triennale.

Tant qu'il est en vigueur, le présent accord pourra être modifié par avenant, notamment en cas d'évolution du périmètre du Groupe.

4.2 Périmètre de l'accord

Le présent accord est signé pour le groupe AREVA au niveau européen (périmètre du CEE) et ne pourra se substituer à la législation nationale et/ou accords d'entreprise plus favorables. Les annexes font partie intégrante de l'accord.



Paris, le 1^{er} avril 2011

Pour AREVA :
Anne Lauvergeon,
Présidente du Directoire

Signature

Pour la Fédération européenne des Métallurgistes (FEM) :
Bert Samyn,
Secrétaire général adjoint de la Fédération européenne des Métallurgistes



ANNEXES

ANNEXE 1

La mise en place d'Observatoires nationaux des Métiers : une ambition d'AREVA

La connaissance de l'évolution des métiers doit être anticipée et ce de manière approfondie. S'appuyant sur les Directions en place au niveau des établissements, départements et services, le groupe mettra en œuvre des moyens d'évaluation et de mesures permettant l'anticipation de l'évolution quantitative au sein des métiers.

L'accord français portant sur ce sujet et signé en janvier 2005 a été la pierre angulaire de la création de l'Observatoire des Métiers en France. Il est aujourd'hui reconnu et validé comme outil de gestion de l'emploi en France.

Les Observatoires nationaux des Métiers d'AREVA: mission et fonctionnement

L'Observatoire des Métiers est au cœur de la gestion de l'emploi, de la formation et de la mobilité. Il se situe au carrefour d'un dialogue constant entre plusieurs objectifs :

- faire de l'intégration et de la mobilité une opportunité pour tous les salariés et donner systématiquement la priorité à la mobilité interne
- anticiper et sensibiliser les salariés aussi bien à l'évolution des métiers qu'à la transmission et au renouvellement des compétences
- faire de la formation un instrument de mobilité professionnelle
- travailler en étroite collaboration avec les représentants du personnel

Afin d'assurer la cohérence au sein du groupe, tous les pays utilisent les mêmes définitions afin de parvenir à des résultats comparables, en passant par des étapes communes.

Chaque Observatoire des Métiers AREVA est composé selon le modèle commun suivant :

- un responsable d'Observatoire nommé par le Directeur des ressources humaines du pays correspondant, avec, pour mission de transmettre des données statistiques à l'Observatoire national et de veiller à la consolidation de ces données au niveau européen
- des représentants du personnel

Une démarche en quatre temps, selon une méthodologie commune :

- 1) analyse de la situation actuelle
- 2) évolution prévisible des ressources
- 3) évolution prévisible des besoins
- 4) élaboration du plan d'actions

Des plans triennaux sont définis au niveau national, selon l'activité économique, les projections et l'estimation du renouvellement de salariés.

L'analyse devra porter sur les éléments suivants :

- l'évolution des ressources et des besoins ;
- la pyramide des âges ;
- la mobilité au sein et en dehors du bassin d'emploi ;
- la mobilité sur la région et hors région ;
- les métiers sensibles, principalement, pour les évolutions quantitatives significatives (on appelle métier sensible tout métier comportant une évolution quantitative importante, les métiers stratégiques dans lesquels le Groupe doit se doter d'une expertise durable, les métiers dans lesquels il est difficile de recruter, et les métiers dans lesquels une évolution importante des compétences est attendue) ;
- les métiers émergents.

Le responsable d'Observatoire convoque chaque année une réunion sur l'Observatoire des Métiers avec le Directeur RH national et les représentants du personnel, afin de procéder à l'analyse de la situation de l'emploi et de l'évolution des métiers au niveau national.

Sur la base des données consolidées sur l'ensemble des indicateurs cités plus haut, un rapport de synthèse sera présenté à cette occasion.

Les résultats de l'Observatoire des Métiers devraient être accessibles durant la campagne People Review, afin de fournir des informations supplémentaires permettant :

- L'identification des passerelles possibles au sein des et entre les métiers ;
- L'anticipation des évolutions sociales et professionnelles relatives aux projets industriels principaux ;
- L'optimisation et le suivi dans la mise en œuvre des synergies et solidarités entre les différentes entités du Groupe ;
- L'identification des pistes de formation correspondantes à l'évolution naturelle des métiers

Le service national des Ressources Humaines devra prévoir et organiser son Observatoire des Métiers selon les besoins qui existent au niveau national et la situation au sein du pays.

Selon les effectifs du pays, les modalités de fonctionnement et l'organisation de l'Observatoire des Métiers pourront être adaptées et seront mises en œuvre en partant du terrain.

Les pays comptant moins de 500 salariés devront transmettre un ensemble minimum de données pour la mise en place de l'Observatoire national des Métiers qui seront consolidées au sein de l'Observatoire européen des Métiers.

Un Comité de suivi devra être convoqué tous les ans au niveau national, dans tous les pays participant à l'action et, si nécessaire, aux niveaux régional et local.

ANNEXE 2

Afin d'assurer le suivi de la participation des salariés aux modules de formation, les indicateurs suivant peuvent être adoptés :

- nombre des jours de formation par an, selon le sexe (indicateur ODED) ;
- nombre des salariés ayant suivi au moins un module de formation dans l'année N-1 ;
- nombre des salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 3 ans ;
- nombre des salariés ayant suivi un module de formation de 10 jours ou plus (consécutifs ou non) ;
- nombre de salariés ayant obtenu un diplôme ou un certificat de compétence professionnelle à la fin du module de formation ;
- nombre des jours de formation dispensés aux « seniors » (plus de 50 ans ?).

ANNEXE 3

Il existe différentes « bonnes pratiques » et expériences professionnelles permettant aux salariés de mieux saisir l'intérêt de la mobilité :

- Le roulement dans l'occupation des emplois ou « Vis ma vie »
- Les Journées de la mobilité et des métiers, avec une présentation de différents parcours professionnels
- Les témoignages de salariés ayant vécu la mobilité

Parmi les indicateurs susceptibles d'être adoptés :

- Mobilité nationale selon le sexe
- Mobilité nationale selon l'âge
- Mobilité internationale selon le sexe
- Mobilité internationale selon l'âge
- Evolution de la mobilité selon le sexe et selon le lieu
- Evolution de la mobilité selon l'âge et le lieu
- Activité du site « talent »
- Nombre de personnes ayant effectué une demande par le biais d'e-Talent
- Nombre d'actions locales visant à encourager la mobilité
- Principaux facteurs de succès
- Principales causes d'échec
- Les solutions trouvées

ANNEXE 4

La démarche suivante a été mise en place suite à un travail de collaboration :

1^{ère} étape : cerner les compétences critiques (analyse à réaliser en partant de l'Observatoire des Métiers)

2^{ème} étape : recenser les personnes détenant les compétences critiques

3^{ème} étape : choisir le mode de transfert de compétences le mieux adapté

Parmi les bonnes pratiques :

- la formation (Centre de formation technique / Université AREVA)
- le Centre de documentation
- le tutorat
- l'évaluation par les pairs
- les réseaux techniques et communautés de pratique
- le coaching
- les entretiens
- les retours d'expérience
- les formations, organisées de manière à ce que la personne désireuse de transférer ses compétences puisse le faire de la manière la plus adaptée
- les groupes de travail réservés aux salariés

Parmi les éléments décisifs favorisant la bonne transmission des savoir-faire :

- une définition précise de l'objectif de la transmission du savoir-faire, formalisée à l'occasion de l'entretien annuel
- un délai suffisant pour l'atteinte de cet objectif ;
- la prise en compte de cet objectif dans les activités au quotidien ;
- la reconnaissance symbolique et matérielle donnée à la personne transmettant ses savoir-faire ;
- le choix d'un mode de transmission pérenne
- la définition de ce transfert comme partie intégrante du travail du salarié et non comme une charge supplémentaire

ANNEXE 5

Indicateurs : promotion homme / femme
promotion par tranche d'âge

Traduction certifiée conforme à l'original libellé en langue anglaise

Visé par moi « Ne varietur » sous le n° 089/2011

le 29 avril 2011



PREAMBULE	3
TITLE 1 EMPOWERING EMPLOYEES TO ANTICIPATE AND MANAGE THEIR CAREER DEVELOPMENT	4
1.1 Providing employees with visibility on evolutions within careers and professions	4
1.2 Providing employees with all necessary means for the best possible career management	4
1.2.1 Promoting Individual Annual Appraisal and Development Plan	5
1.2.2 Training, an integral part of each employee's career path	5
1.2.3 Mobility, an opportunity to grow	6
1.3 Ensuring transmission and renewal of competences	6
1.3.1 Promoting apprenticeship and/or internships	6
1.3.2 Ensuring tomorrow's expertise via the anticipation of competences transfer and a successful knowledge management	6
1.3.3 Promoting intergenerational relationships and responsibilities	7
TITLE 2 DEVELOPING A FAVORABLE WORKING ENVIRONMENT ALL ALONG EMPLOYEES' CAREERS	7
2.1 Newcomers' integration and careers' management throughout employment in the AREVA group	7
2.1.1 Developing induction and training programmes	7
2.1.2 Anticipation of career path evolution and competences development of the aging workforce	7
2.2 Managing careers in respect to professional and personal life stages and assure a favourable workplace environment	8
TITLE 3 IMPLEMENTING COMMITMENTS	8
3.1 Implementation of the Agreement	8
3.2 Social dialogue and monitoring of the Agreement	8
TITLE 4 MISCELLANEOUS	9
4.1 Duration of the Agreement	9
4.2 Scope of the Agreement	9
ANNEXES	10



Handwritten signatures and initials.

PREAMBULE

Market evolution, technological breakthroughs, international competition, changing customer requirements and employee expectations are among the numerous factors that contribute to a changing professional environment.

AREVA wishes to continue being an employer of choice.

Consequently the parties, AREVA and the EMF, through this Framework Agreement on the Anticipation and Development of Competencies wish to contribute to a satisfying, rich, and diversified professional life for all while integrating the company's need for adaptation and change. The agreement is another step on the roadmap for innovative social dialogue and constructive labour relations at European level. It is a continuation of the spirit of the Framework agreement on Equal Opportunities, signed by the EMF and AREVA Management in November 2005. This agreement led to the ODEO project, which cemented the positive social relationship between management, the EMF and social partners at European level. It has been renewed by an amendment in April 2010.

The contents of this agreement will help to empower each and every employee in the development of their careers throughout their professional lives whilst working for the group.

It is part of AREVA's vision to offer all employees career opportunities in respect to both their and the company's needs in terms of knowledge transfer, market changes, technology anticipation etc. It is also part of the group's vision to develop career management through the identification of competencies, needed professions and associated employment. This principle will contribute to both maintain and develop collective and individual performance, while ensuring a just and fair acknowledgement of each employee's personal contribution.

The present agreement covers such challenging areas as:

Training

Mobility

Transmission and renewal of competences

Apprenticeships

Integration of newcomers

Anticipation of the needs of the aging workforce

Work/life balance

Creation of both National and European Professions and Competences Council

In order to respond to this challenge, AREVA intends to equip its companies and its employees with the necessary means and processes. The manner in which employees are managed is a key element in both collective and individual performance. The parties agree to the fact that management through the anticipation and development of competencies is a key principle to reach the group's objectives on successful career enhancement and on social policies such as gender equality, diversity,

One means to help the employees to manage their professional career while replying to the company's need of adaptation, is the creation of national AREVA Professions and Competences Councils.

Moreover the parties agree to the development of a project to implement the present agreement, along the same lines as ODEO.

Consequently the deployment of this agreement will be assured by the project FACES (Forecasting and Anticipating Competencies in Europe through Social Dialogue) which will bring together employee representatives, management and Human resources on-site, on a regional, transnational and European level, concrete action plans will be jointly developed and deployed. The main theme of the project will be the articulation and needs of the different generations, now present in the workplace, in their career development and expectations. The parties are conscious that a strong social dialogue enables the group to build a solid basis for better working conditions for employees all over Europe and a constructive partnership with employee representatives.

The diversity of the countries represented on the European Works Council provides an opportunity for a proactive and pragmatic approach on the forecast and management of its professions, with affirmation of the group's commitments, whilst respecting cultural, social, economic and regulatory differences in the implementation of the commitments of the agreement.

The provisions of this Agreement are intended to apply to all AREVA group employees within the scope of the AREVA European Works Council, regardless of their professional category

TITLE 1 EMPOWERING EMPLOYEES TO ANTICIPATE AND MANAGE THEIR CAREER DEVELOPMENT

The parties agree that career development is key for the success of each individual and the development of AREVA. In this respect, they consider that anticipating skills needs and the overall employment situation is essential to provide employees with better visibility on their potential career development while meeting the company's needs for adaptation.

1.1 Providing employees with visibility on evolutions within careers and professions

The best possible visibility on the evolutions and changes within professions is essential for every employee.

AREVA intends to anticipate the identification of needs and employment, in quantitative and qualitative terms. National AREVA Professions Councils constitute an ideal advancement in this field and benefit both the employees as well as the business. Such anticipation will enable each employee to build up his/her own career path. At the same time, these national Professions Councils will be the cornerstone for a European Professions Council and provide the relevant information.

The realisation of this major project and all the topics mentioned in this agreement will be based on a joint effort of the staff representatives, management and human resources teams. AREVA is conscious that strong social dialogue and a constructive partnership with employee representatives enable the company to build a solid base for better working conditions for all employees.

A common European perspective will be given via a Professions Council and a common professions referential model. Visibility, communication, transparency and analysis are some of the keys for successful skills and employment anticipation. Setting up a European Professions Council reflects the parties' ambition to continue taking the lead in innovative social dialogue in Europe.

The European Professions Council's aim is to provide information and analysis on:

- Employment
- Training
- Integration
- Anticipation
- Apprenticeships
- Age pyramids
- Gender
- Senior employees

One of the objectives of the European Professions Council is to achieve harmony and consistency within the group at European level, using the same tools and definitions to reach comparable results. Throughout Europe, all employees should be provided with the same access and opportunities for their career development. The development of the national Professions Council includes the creation of a complete, progressive and common referential model which will allow the precise identification and definition of all professions within the group.

The European Professions Council will be composed of European HR manager(s) and members of the Select Committee of the European Works Council. This will ensure continuous social dialogue on anticipation and employment and allow an overall picture of the situation at European level.

Annex 1 contains a detailed description of the mission and functioning of the AREVA National Professions Councils.

1.2 Providing employees with all necessary means for the best possible career management

Career development and management includes information on jobs and careers, guidance, mentoring and training. It is a continuous process and a joint responsibility of the management and the individual employee regardless of his/her position, age and gender. Therefore, every employee should have the opportunity to enrich his/her competences and his/her professional experience.

Parties to the present agreement agree that every employee should have the means to manage his/her professional career.

 

1.2.1 Promoting Individual Annual Appraisal and Development Plan

Appraisal is a key step in competencies management. AREVA guarantees that the appraisal follows the same principles as in the AREVA value charter for all sites.

An assessment allows, among other things, to articulate the positioning of the employee in such a way that their qualifications and their payment is in relation to their level of competencies and performance. This does not change existing national bargaining systems.

The individual annual appraisal represents a key moment between the employee and his/her manager to discuss career opportunities. It has to take place in a harmonious ambience. The employee's aspirations as well as the company needs have to be taken into account.

Parties highlight the need for managers to be well prepared and trained to carry out the annual appraisal. In addition, employees need to be trained and have the necessary time to prepare for this discussion; these are key elements for the success of the appraisal. Appropriate preparation should also include access to the relevant information such as the evolution of jobs at AREVA.

Following the individual appraisal, both the employee and his/her manager are committed to translate the outcome of the discussion into concrete actions within an Individual Development Plan. A follow-up of the action plan will take place during the next appraisal. All data will be fully protected.

The annual appraisals are carried out in line with local negotiation and social dialogue practices.

1.2.2 Training, an integral part of each employee's career path

AREVA develops a training policy adapted to its needs and to those of the employees, to both preserve and renew competencies in order to have the best possible career evolution.

Training helps every employee to better prepare his/her career development. Every employee has access to training. AREVA will guarantee transparent and comprehensive communication about available training programmes. AREVA supports actively its employees to maintain their professional competences and to keep them up-to-date in regard to technological and managerial evolutions.

Parties agree that each employee should benefit from 30 hours of training per year. This training time can be allotted over 3 years.

National legislation and/or local, national, regional or company level agreements in terms of training will be respected.

Training as well as on-the-job training will normally be provided during normal working time. On-the-job training is a form of training given to employees in the workplace while he or she is performing the actual job. It is based on the principle of learning by doing and includes explanation and demonstration by a more experienced employee, supervisor, or manager.

In accordance with national laws and rules, access to vocational training shall not entail any specific expenses for employees.

A notification system will be implemented to ensure that appropriate measures are taken in case an employee has not participated in any training for 3 years.

Annex 2 contains a detailed description of the indicators that may be used.

Analysis on market evolutions, technological trends and job evolution is taken into account into the development of the company's collective training plans. Training plans will be accessible to all employees.

Validation and recognition of training is essential for building career paths. This will be supported via an "AREVA training passport". The parties also agree to support the use of external certification and recognition.



1.2.3 Mobility, an opportunity to grow

In the context of a professional, expert or management career development, AREVA provides for its employees career opportunities through geographical or functional mobility.

Moreover, the change within the different professional categories can be an important occasion for further career development.

For the group, mobility, which is on a voluntary basis only, represents a driver for performance improvement with multiple benefits: it helps to share expertise, multiply career opportunities, and develop an international culture. The goal is to make professional mobility a way of life for all AREVA employees.

Mobility will definitively take on more importance within the group, because of the need to adapt to technological change, adjust to fluctuations in workload, or meet expansion goals.

In the event of an open position, AREVA will systematically give priority to qualified internal AREVA candidates based upon their education and/or professional experience. Employees will be able to apply directly, under confidential conditions, if they wish to do so. If the application of an employee remains unsuccessful, the reason(s) will be communicated to the employee within a reasonable time. If the candidate's application has been accepted, his/her manager cannot prevent the transfer.

Geographical and professional mobility are based on the employee's agreement and the company's needs, and have to take into consideration individual aspirations and concerns.

Furthermore, different personal obstacles may be a hindrance to mobility. AREVA wishes to support its employees overcome these obstacles. The personal situation of every employee will be taken into account. For expatriates, the expatriation as well as the repatriation process has to be identified, prepared and formalised before his/her expatriation.

Beyond the material issues, the parties are convinced that the orientation/induction phase is a key moment for the success of an employee's mobility.

Different best practices and experiences that can give the employees an understanding of the interest of mobility and contribute to the success of it exist. Annex 3 contains some best practices as well as a detailed description of the indicators that may be used.

1.3 Ensuring transmission and renewal of competences

Parties to the agreement acknowledge that a successful integration process of newcomers is positive both for the employees and the company. They also believe that a fair and rewarding process of competences transfer can benefit both employees and the company.

1.3.1 Promoting apprenticeship and/or internships

Parties agree on the necessity to develop this type of dual education. These forms of training have different advantages. First, young and future graduates can be successfully integrated into the group. Furthermore, it can be used as a means to recruit in job categories where such competences are difficult to find on the job market.

AREVA commits to examine, in compliance with national constraints and legislation, all possible measures which can lead to an increase of the number of apprentices and interns. This will be followed by an indicator.

1.3.2 Ensuring tomorrow's expertise via the anticipation of competences transfer and a successful knowledge management

Transfer of expertise and knowledge is one of the main challenges for the coming years. Clear processes on how to deal with this issue successfully are therefore necessary.

In order to better organise knowledge transfer and time management, the operational workload of the employee has to be discussed and decided between him/her and his/her manager. Knowledge transfer is part of the normal workload.

Each country will define how to recognise and support the transfer of knowledge in a HR plan.

Annex 4 contains a detailed description of a model that has been jointly developed.



1.3.3 Promoting intergenerational relationships and responsibilities

Parties agree to develop a project that enhances intergenerational relationships in the workplace. A project will focus on the different generations, in order to increase the comprehension between different age groups on a professional level. It is important to know the characteristics of each generation, in order to better understand one another and profit from the strengths of all involved, as well as the culture, working behaviour and actions of each generation.

TITLE 2 DEVELOPING A FAVORABLE WORKING ENVIRONMENT ALL ALONG EMPLOYEES' CAREERS

AREVA commits to helping its employees balance their professional and personal lives.

The parties agree that this creates a positive working environment throughout the careers of all employees and contributes to both their well-being and that of the group.

2.1 Newcomers' integration and careers' management throughout employment in the AREVA GROUP

It is at the heart of the group's HR policy to provide career opportunities for its employees during their employment. Thus, the group commits to supporting its employees during this period. AREVA's commitments on equal opportunities and diversity cover non-discrimination at the recruitment stage and equal access to promotion for all employees, in order to develop greater diversity.

Annex 5 contains a detailed description of the indicators that may be used.

2.1.1 Developing induction and training programmes

All employees with an apprenticeship or internship contract will benefit from an individual follow-up provided by an AREVA employee during the entire period of his/her contract. AREVA employees who volunteer to take on this task will be provided with a specific training programme and time allotment.

The employee will have to make sure that the apprentice/intern is well-integrated, both in the company and in his/her team. If applicable, he/she will be available for pedagogical meetings with the higher education institution of the young employee.

2.1.2 Anticipation of career path evolution and competences development of the aging workforce

AREVA commits to better management of the latter part of its employees' careers. To this purpose, every country will initiate after consultation with social partners a senior policy, aiming at better taking into consideration the expectations of experienced employees' as well as recognising their specific abilities.

The national plans can include:

- Career development interviews
- Training
- Promotion
- Anti-discrimination recommendations and rules

This will enable both the company and the employee to anticipate the coming years.

The ageing workforce shall have the same access to training opportunities as others. The different AREVA entities must ensure that this commitment is respected and translate into concrete measures. The ageing workforce should have the same level of promotion as in all the other age groups.



Handwritten initials: 'D' and 'AL'.

2.2 Managing careers in respect to professional and personal life stages and assure a favourable workplace environment

Besides its commitment to provide tools to anticipate professional development, AREVA will engage to support its employees in achieving a favourable work-life balance.

As it is already stated in the European Agreement on Equal Opportunities, promoting equality between men and women also requires the introduction of measures that make it easier for both genders to reconcile their professional and personal lives. AREVA wishes to offer the best work standards to its employees and to constantly improve the quality of their working place and atmosphere. Commitments linked to their management and others are reinforced.

The parties in each subsidiary will develop an action plan in order to design work practices to help better balance the needs of both the employee and the business.

In continuation of the ODEO approach, which brings together the management and the staff representatives, the following four joint stages will help to elaborate action plans.

- A detailed assessment of the situation on each of the European sites with regard to Work-Life Balance
- A formalisation of each site's action plan on Work-Life Balance
- A European working session bringing together both Employee Representatives, Human Resources and Managers to discuss and make headway on Work-Life Balance
- A monitoring committee to jointly present the project outcome to the European Metalworkers Federation

TITLE 3 IMPLEMENTING COMMITMENTS

3.1 Implementation of the Agreement

After signing the Agreement, the group's social partners of each country covered by the agreement will meet in order to decide on a local implementation plan.

Once the Agreement signed, group's social partners will engage to elaborate a project which will permit its implementation that will reinforce the collaboration between staff representatives, management, Human resources and employees as well as a better anchoring of the agreement at site level. The social dialogue will be even more successful.

The signatory parties agree that the English text is the official authorised version. The agreement will be translated into the languages of the countries represented on the AREVA European works Council, by authorised translators.

Group social partners commit to developing a project that will enable the agreement to be developed and implemented on each site. This will enhance the partnership between Employee Representatives, Managers, Human Resources and staff and thus anchor the agreement at site level and improve social dialogue.

3.2 Social dialogue and monitoring of the Agreement

In order to monitor progress and implementation of the agreement and the specific objectives defined by this agreement, the signatory parties agree on the following:

Setting up a monitoring committee composed of the AREVA management and the European Works Council Select Committee, which will assess the implementation of the agreement and will monitor the national implementation plans. Recommendations can be made by the monitoring committee.

Every year, the AREVA management and the European Works Council Select Committee will present and debate the results of the evaluation to the European Metalworkers Federation.

Detailed communication will be developed towards all employees and entities in the different countries with the view to promote the agreement.

TITLE 4 MISCELLANEOUS

4.1 Duration of the Agreement

This agreement is valid for a period of 3 years starting from the date of signature.
It shall be tacitly renewed for three years, unless denounced by one of the signatory parties through prior notification at least 6 months before the end of a three-year term.

Throughout its duration, this Agreement may be revised by means of amendment to adapt it, particularly if the perimeter of the group changes.

4.2 Scope of the Agreement

This Agreement is concluded for the AREVA group (EWC scope) at European level and may not substitute national legislation and/or company agreements if these are more favourable. The annexes are an integral part of the agreement.

Paris, 1st of April 2011

For AREVA:
Anne Baervergeon
Chief Executive Officer

For the European Metalworkers' Federation:
Bert Samyn,
Deputy General Secretary, European Metalworkers' Federation



ANNEXES

ANNEX 1

AREVA's ambition to develop National Professions Councils

Awareness of evolutions within job structures has to be anticipated and heightened. AREVA, leaning on the management of its establishment/department and units, will implement means of evaluation and measurement enabling the anticipation of the quantitative evolution within professions.

The French agreement, on the same subject, signed in January 2005 was the cornerstone for the creation of the Professions Council in France. It is nowadays recognised and approved by social partners as an employment tool in France.

AREVA National Professions Councils: mission and functioning

The Professions Council is at the heart of employment, training and mobility management. It is at the cross-roads of a constant dialogue between different goals:

- Make integration and mobility an opportunity for every employee and to give systematically the priority to internal mobility
- Anticipate and sensitize employees for evolutions within professions as well as to pass on and renew the competences
- Make training a tool for professional mobility
- Work in close relation with staff representatives

To ensure consistency within the group, all countries use the same definitions in order to reach comparable results, passing through common stages.

Every AREVA Professions Council is composed on the following joint model:

- An Council Manager, appointed by the national HR Director who is in charge of delivering data for the national Council as well as for the European consolidation.
- Staff representatives

A 4-step-model based on a shared methodology

- 1) Analysis of the current situation
- 2) Predictable evolution of the resources
- 3) Predictable evolution of the needs
- 4) Elaboration of an action plan

3-year-plans are established on national level based on the economical activity, projections and estimated employee turn-over.

The analysis should concentrate on the following points:

- Evolution of the resources and needs;
- Population pyramid;
- Mobility within and outside the labour pool;
- Mobility within and outside the employment area;
- Critical professions for significant quantitative evolutions (Critical professions refer to professions with a significant quantitative evolution, strategic professions for which the group should assure lasting know-how, professions difficult to recruit and professions facing significant evolution of competences);
- Emerging professions.

On an annual basis, the Council Manager convenes a meeting on the Professions Council with the national HR Director and the staff representatives in order to analyse the employment situation and evolution within the professions on a national level.

On that occasion, a synthetic report based on the consolidated data on the fields cited above will be presented.

The results of the Professions Council should be available as an additional input during the People Review process in order to support:

- The identification of possible transitions within and between professions;
- The anticipation of social and professional evolutions linked to main industrial projects;



- The facilitation and the follow up of the implementation of synergies and solidarity among the different group entities;
- The identification of training possibilities which correspond with the natural evolution within the professions.

The national HR department will organise and structure the Professions Council according to the national needs and situation within the country.

Depending on the size of the country, the process and organisation of the Professions Council can be adapted and will be conducted as a bottom-up process.

Countries with less than 500 employees will have to deliver a minimum set of data for the setting up of the National Professions Council which will be consolidated in the European Professions Council.

An annual monitoring committee has to be organised in every participating country on national level, and if necessary, on regional and local level.

ANNEX 2

In order to follow the participation of employees in training units, the following follow-up indicators may be used:

- Number of days of training by gender per year (ODEO indicator)
- Number of employees having followed at least one training unit in the previous year;
- Number of employees that have not followed one training unit for at least 3 years;
- Number of employees that have followed one training unit that lasted 10 days or longer (successive or not);
- Number of employees that have obtained a qualification or a professional certification at the end of a training unit;
- Number of days training for aging workforce (over 50)

ANNEX 3

Some best practices to give the employees an understanding of the interest of mobility:

- Job rotation or "Live my life" ("Vie ma vie")
- Mobility and Professions Days with presentation of different career paths
- Feedback from mobile employees

Some indicators that may be used:

- National mobility by gender
- National mobility by age
- International mobility by gender
- International mobility by age
- Evolution of mobility by gender and place
- Evolution of mobility by age and place
- Activity of the E-Talent site
- Number of persons having applied on E-Talent
- Number of local initiatives to encourage mobility
- Most common reasons for success
- Most common reasons for failure
- Solutions found

ANNEX 4

The following model has been jointly developed:

Step 1: Identify the critical competences (starting the analysis on the basis of the Professions Council)

Step 2: Identify who holds the critical competences

Step 3: Choosing the most appropriate way to transfer the knowledge.

A list of best practices:

- Training (Technical training Centre / AREVA University)
- Resources Centre
- Tutoring/Mentoring
- Peers Review

AL

- Technical networks and Practice communities
- Coaching
- Interviews
- Return of experience
- Training programs can be designed to help the person who wants to transfer to choose the most appropriate way to do so
- Employee working groups

Some key elements that support a successful transfer of expertise:

- Identification of the expertise transfer objective in the annual appraisal
- Making sure that the proper time is given for achieving this objective;
- Include the objective in the day to day process;
- Reward and recognise the person who transfers the expertise;
- Making sure the expertise transferred is done in a sustainable way;
- As long as it is perceived as an additional task, it will be hard to achieve.

ANNEX 5

Indicators

male/female promotions
Promotions by age groups



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]