

Traducción jurada del francés

11/05/2011

Ángel Espinosa Gadea
Traductor-Intérprete Jurado de francés
tel. (0034) 651 51 33 41
fax (0034) 965 99 07 55
info@e-traduccion.net
www.e-traduccion.net



Traducción oficial y exenta de toda legalización, salvo la certificación del propio Traductor-Intérprete Jurado, de acuerdo con el Real Decreto 2002/2009, de 23 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento de la Oficina de Interpretación de Lenguas del Ministerio de Asuntos Exteriores, aprobado por Real Decreto 2555/1977, de 27 de agosto (BOE de 24 de diciembre de 2009, número 309).

**MEMORANDO DE ACUERDO DE GRUPO
SOBRE LA GESTIÓN Y LA PREVISIÓN
DE OFICIOS Y COMPETENCIAS
DENTRO DEL GRUPO AREVA EN EUROPA**

Reunidos:

De una parte,
AREVA, representada por Anne Lauvergeon, Directora Ejecutiva,

Y

De otra parte,
La Federación Europea de Metalúrgicos, representada por Bart Samyn, Secretario General Adjunto

Acuerdan:



PREÁMBULO	3
TÍTULO 1 CAPACITAR A LOS ASALARIADOS PARA ANTICIPAR Y GESTIONAR EL DESARROLLO DE SU CARRERA LABORAL.....	4
1.1. Ofrecer a los asalariados una imagen más fiel acerca del desarrollo de su carrera laboral y de los oficios	4
1.2. Dotar a los asalariados de los recursos necesarios para gestionar su carrera laboral de forma óptima	4
1.2.1 Promoción de la evaluación individual anual y el plan de desarrollo individual	5
1.2.2 Mediante una política de formación adecuada a la trayectoria laboral de cada asalariado	5
1.2.3 La movilidad, una oportunidad de mejora	6
1.3. Garantizar la transmisión y la renovación de competencias	6
1.3.1 Promover el aprendizaje y/o las prácticas laborales	6
1.3.2 Afianzar la capacitación del futuro mediante la anticipación de la transferencia de competencias y una adecuada gestión del conocimiento	6
1.3.3 Promover las relaciones y responsabilidades intergeneracionales	7
TÍTULO 2 FOMENTO DE UN ENTORNO LABORAL FAVORABLE A LO LARGO DE TODA LA CARRERA LABORAL DE LOS ASALARIADOS.....	7
2.1 Integración de los recién incorporados y gestión de carreras durante toda la vida laboral en el Grupo AREVA.....	7
2.1.1 Elaborar programas de iniciación y de formación	7
2.1.2 Anticipación en materia de evolución de carreras laborales y desarrollo de competencias de los asalariados de edad.....	7
2.2. Gestionar carreras laborales atendiendo a la conciliación de la vida profesional con la personal y garantizar un entorno laboral favorable	8
TÍTULO 3 CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS.....	8
3.1 Aplicación del Acuerdo	8
3.2 Diálogo social y supervisión del Acuerdo	8
TÍTULO 4 DISPOSICIONES DIVERSAS.....	9
4.1 Duración del acuerdo	9
4.2 Perímetro del acuerdo	9
ANEXOS	10



ES

PREÁMBULO

La evolución del mercado, los adelantos tecnológicos, la competencia internacional, unas exigencias de los clientes en transformación constante y las expectativas de los asalariados, están entre los numerosos factores que contribuyen a un entorno profesional cambiante.

AREVA desea seguir siendo un empleador de referencia.

Por consiguiente, las partes, AREVA y la FEM (Federación Europea de Metalúrgicos), con arreglo a este Acuerdo Marco sobre la Anticipación y el Desarrollo Competencias, desean contribuir a una vida profesional satisfactoria, rica y diversificada para todos, atendiendo asimismo a las necesidades de adaptación y de cambio de la empresa. Este acuerdo es un nuevo paso en la hoja de ruta de un diálogo social innovador y unas relaciones laborales constructivas a escala europea. El acuerdo se enmarca en la continuación del espíritu del Acuerdo Marco sobre la Igualdad de Oportunidades, firmado por la FEM y la Dirección de AREVA en noviembre de 2006. Dicho acuerdo desembocó en el proyecto ODEO, que fortaleció la relación social positiva entre la dirección, la FEM y los interlocutores sociales a escala europea. Dicho acuerdo fue renovado mediante apéndice en abril de 2010.

El contenido del presente acuerdo contribuirá a capacitar a todos y cada uno de los salaridos a lo largo del desarrollo de sus carreras laborales dentro del Grupo.

Forma parte del planteamiento de AREVA ofrecer a todos sus asalariados oportunidades laborales en consonancia con sus necesidades, así como las de la empresa, en cuanto a transferencia de conocimiento, evolución del mercado, anticipación tecnológica, etc.

También forma parte del planteamiento del Grupo el fomento de la gestión de carreras laborales mediante la detección de competencias, de necesidades de oficios y de los empleos correspondientes. Dicho principio contribuirá, por un lado, a mantener y desarrollar el rendimiento colectivo e individual, y, por otro, a garantizar un reconocimiento justo y equitativo de la contribución personal de cada asalariado.

El presente acuerdo está referido a ámbitos ambiciosos como los siguientes:

- Formación;
- Movilidad;
- Transmisión y renovación de competencias;
- Aprendizaje;
- Integración de recién incorporados;
- Anticipación de las necesidades de los asalariados de edad;
- Equilibrio entre vida laboral y personal;
- La fundación de los observatorios nacionales y europeo de oficios y competencias.



Para afrontar este reto, AREVA tiene intención de dotar a sus empresas y a sus asalariados de los recursos y procedimientos necesarios. La forma en que se gestiona a los asalariados es un factor fundamental tanto para el rendimiento colectivo como para el individual. Las partes entienden que la gestión basada en la anticipación y el desarrollo de competencias es un principio fundamental para lograr los objetivos del Grupo en materia de mejora de las carreras laborales y de políticas sociales tales como la igualdad de género, la diversidad, etc.

La instauración de los Observatorios Nacionales de Oficios y Competencias de AREVA forma parte de los recursos para asistir a los asalariados en la gestión de sus carreras laborales, así como responde a la necesidad de adaptación de la compañía.

Asimismo, las partes acuerdan desarrollar un proyecto para poner en marcha este acuerdo atendiendo al espíritu de ODEO.

Por consiguiente, el despliegue de este acuerdo correrá a cargo del proyecto FACES (*Forecasting and Anticipating Competences in Europe through Social Dialogue*, Previsión y anticipación de competencias en Europa a través del diálogo social), que aglutinará a los representantes de los asalariados, la dirección y los Recursos Humanos in situ, a escala regional, transnacional y europea; se elaborarán y desplegarán conjuntamente planes de acción concretos. El proyecto tendrá por tema principal la articulación y las necesidades de las diferentes generaciones ahora presentes en el entorno laboral, en cuanto al desarrollo de sus carreras laborales y sus expectativas. Las partes son conscientes de que un diálogo social fuerte permitirá al Grupo construir una base sólida para unas mejores condiciones laborales para los asalariados en toda Europa y una cooperación constructiva con los representantes de los asalariados.

La diversidad de los países representados en el Comité de Empresa Europeo ofrece la oportunidad para adoptar un enfoque proactivo y pragmático en la previsión y la gestión de sus oficios, así como de afirmar los compromisos del Grupo, dentro del respeto hacia las diferencias culturales, sociales, económicas y normativas a la hora de aplicar los compromisos de este acuerdo.

Las disposiciones de este Acuerdo son aplicables a todos los asalariados del Grupo AREVA comprendidos en el perímetro del Comité de Empresa Europeo de AREVA, cualquiera que sea su categoría laboral.

TÍTULO 1 CAPACITAR A LOS ASALARIADOS PARA ANTICIPAR Y GESTIONAR EL DESARROLLO DE SU CARRERA LABORAL

Las partes entienden que el desarrollo de la vida laboral es fundamental para el éxito de todo sujeto y para el desarrollo de AREVA. A este respecto, consideran que resulta esencial anticipar las necesidades de destrezas y la situación general del empleo para ofrecer a los asalariados una imagen más fiel del posible desarrollo de su carrera laboral, así como atender a las necesidades de adaptación de la empresa.

1.1. Ofrecer a los asalariados una imagen más fiel acerca del desarrollo de su carrera laboral y de los oficios

Una imagen óptima de la evolución y los cambios de los oficios es un aspecto esencial para todo asalariado.

AREVA tiene la voluntad de anticipar la detección de necesidades y de empleo, cuantitativa y cualitativamente. Los observatorios nacionales de oficios de AREVA constituyen un avance ideal en este ámbito y beneficiarán tanto a los asalariados como a la compañía. Dicha anticipación permitirá a cada asalariado construir su propia vida laboral. Al mismo tiempo, estos observatorios nacionales de oficios serán la piedra angular del Observatorio Europeo de Oficios y aportarán la información oportuna.

La ejecución de este proyecto de gran envergadura y todas las cuestiones recogidas en este acuerdo se basará en un esfuerzo conjunto de los representantes del personal, de la dirección y del personal de recursos humanos. AREVA es consciente de que un diálogo social fuerte y una cooperación constructiva con los representantes de los asalariados permitirán al Grupo construir una base sólida para unas mejores condiciones laborales para todos los asalariados.

El Observatorio Europeo de Oficios y un marco de referencia común de oficios proporcionarán una perspectiva común europea. La visibilidad, la comunicación, la transparencia y el análisis son fundamentales para el éxito en materia de anticipación de competencias y empleo. El establecimiento de un Observatorio Europeo de Oficios refleja la ambición de las partes de seguir tomando la iniciativa del diálogo social innovador en Europa.

El Observatorio Europeo de Oficios tiene como cometido proporcionar información y análisis sobre:

- El empleo;
- La formación;
- La integración;
- La anticipación;
- El aprendizaje;
- La pirámide de edades;
- El género;
- Los asalariados de edad;
- ...



Uno de los objetivos del Observatorio Europeo de Oficios es lograr la homogeneidad y la coherencia dentro del Grupo a escala europea mediante el uso de unas mismas herramientas y definiciones, para alcanzar resultados comparables. En toda Europa, los asalariados deben contar con el mismo acceso y las mismas oportunidades y de desarrollo laboral. El establecimiento de observatorios nacionales de oficios conlleva la creación de un marco de referencia común, íntegro y evolutivo que permita identificar y definir con precisión la totalidad de los oficios que se desempeñan dentro del Grupo.

El Observatorio Europeo de Oficios se compondrá de uno o varios responsables de recursos humanos europeos y de los miembros de la Junta del Comité de Empresa Europeo. Dicha composición garantizará la continuidad del diálogo social sobre la anticipación y el empleo y ofrecerá una visión global de la situación a escala europea.

El Anexo 1 contiene una descripción detallada del cometido y del funcionamiento de los observatorios nacionales de oficios de AREVA.

1.2. Dotar a los asalariados de los recursos necesarios para gestionar su carrera laboral de forma óptima

El desarrollo y la gestión de la carrera laboral conllevan la información sobre los empleos y las oportunidades laborales, la orientación, el tutorado y la formación. Se trata de un proceso continuo que atañe tanto a la responsabilidad de la Dirección como al asalariado, cualesquiera que sean su puesto, edad y sexo. Por ende, todo asalariado debería contar con la oportunidad de enriquecer sus competencias y su experiencia profesional.

Las partes del presente acuerdo entienden que todo asalariado debería disponer de los medios necesarios para gestionar su carrera laboral.

1.2.1 Promoción de la evaluación individual anual y el plan de desarrollo individual

La evaluación es un paso fundamental en la gestión de las competencias. AREVA vela por que dicha evaluación se atenga a los principios enunciados en la Carta de Valores de AREVA vigente en todos sus centros. Una valoración permite, entre otras cosas, ajustar el encaje del asalariado, de tal forma que sus cualificaciones y su remuneración guarden relación con su nivel de competencias y su rendimiento. Ello no introducirá cambios en los sistemas de negociación nacionales existentes.

La evaluación individual anual, que debe celebrarse en un ambiente armónico, es una ocasión fundamental entre el asalariado y su responsable para dialogar acerca de las oportunidades laborales. Deberán tomarse en cuenta las aspiraciones del asalariado, así como las necesidades de la empresa.

Las partes subrayan la necesidad de que los responsables estén bien preparados y capacitados para dirigir la evaluación anual. Asimismo, los asalariados deberán estar capacitados y disponer del tiempo necesario para prepararse dicho diálogo. Se trata de aspectos fundamentales para el éxito de la evaluación. Una preparación apropiada debería conllevar el acceso a toda información relevante, tal como la evolución de los puestos de trabajo en AREVA.

Tras dicha evaluación individual, el asalariado y su responsable se comprometen a transformar las conclusiones de dicho diálogo en acciones concretas en el marco de un plan de desarrollo individual. Se hará un seguimiento de dicho plan con ocasión de la siguiente evaluación anual. Todos los datos serán objeto de total protección. Las evaluaciones anuales se llevarán a cabo de acuerdo con los usos locales de negociación y diálogo social.

1.2.2 Mediante una política de formación adecuada a la trayectoria laboral de cada asalariado

AREVA pone en práctica una política de formación adecuada a sus necesidades y las de los asalariados, para preservar y renovar las competencias con el fin de lograr un desarrollo de carrera laboral óptimo.

La formación ayuda a cada asalariado a preparar mejor el desarrollo de su carrera laboral. Todo asalariado tiene acceso a la formación. AREVA garantizará una comunicación transparente y completa acerca de los programas de formación disponibles. AREVA contribuirá de forma activa al mantenimiento de las competencias laborales y la capacitación continua de sus asalariados en materia de avances tecnológicos y directivos.

Las partes entienden que cada asalariado deberá recibir por lo menos 30 horas de formación al año. Este tiempo dedicado a la formación podrá distribuirse en tres años. Se respetarán el derecho nacional, así como todo acuerdo local, nacional, regional o empresarial en materia de formación.

La formación y particularmente la adquirida en el puesto de trabajo se impartirá por lo general durante el horario ordinario de trabajo. La formación en el puesto de trabajo es aquella que el asalariado recibe en dicho puesto de trabajo durante el desempeño sus funciones reales. Este tipo de formación se rige por el principio de adquirir aprendizaje mediante la práctica acompañada de la explicación y la demostración por parte de un asalariado más experimentado, un supervisor o un encargado. De acuerdo con la legislación y la normativa nacionales, el acceso a la formación profesional no deberá acarrear a los asalariados ningún gasto en particular.

Se establecerá un dispositivo de aviso para que puedan adoptarse las medidas oportunas en caso de que un asalariado no haya cursado formación alguna en los tres últimos años.

El Anexo 2 recoge una descripción detallada de los indicadores que podrían emplearse.

El análisis de la evolución del mercado, las tendencias tecnológicas y la evolución del empleo se tomará en cuenta a la hora de elaborar los planes de formación colectiva empresarial. Los planes de formación serán accesibles a todos los asalariados.

La homologación y reconocimiento de la formación son esenciales para la construcción de las carreras laborales, y se fomentarán a través del «Pasaporte Formativo AREVA». Las partes acuerdan, asimismo, apoyar el uso de la certificación y el reconocimiento externos.



1.2.3 La movilidad, una oportunidad de mejora

En el contexto del desarrollo de una carrera laboral de profesional, experto o responsable, AREVA ofrece a sus asalariados oportunidades laborales por medio de la movilidad geográfica o funcional. Asimismo, el cambio entre diferentes categorías profesionales puede suponer una importante ocasión para un mayor desarrollo de la carrera laboral.

Para el Grupo, la movilidad, que tiene carácter únicamente voluntario, es un motor de mejora del rendimiento y conlleva múltiples ventajas: facilita la transmisión de aptitudes, multiplica las oportunidades laborales y contribuye al desarrollo de una cultura internacional. El objetivo consiste en hacer de la movilidad profesional una forma de vida para todos los asalariados de AREVA.

La movilidad, ciertamente, tendrá cada vez más importancia en el Grupo, por la necesidad de ir adaptándose a los cambios tecnológicos, a las fluctuaciones del volumen de trabajo o de cumplir los objetivos de expansión.

En caso de vacante, AREVA dará siempre prioridad a los cualificados internos de AREVA cualificados, con arreglo a su titulación y/o su experiencia profesional. Los asalariados podrán presentarse directamente a un puesto, de forma confidencial, si así lo desean. Si se desestima la candidatura de un asalariado, el o los motivos se le comunicará(n) en un plazo razonable. Si se admite la candidatura de un asalariado, su responsable no podrá oponerse al traslado.

La movilidad geográfica y profesional se basa en la conformidad del asalariado y en las necesidades de la empresa, y habrá de tomar en consideración las aspiraciones y preocupaciones del individuo.

Por añadidura, diversas circunstancias personales pueden obstaculizar la movilidad. El deseo de AREVA es apoyar a sus asalariados para que superen dichos obstáculos. Se tomará en consideración la situación personal de cada asalariado. En el supuesto de los expatriados, los términos de expatriación y de repatriación deberán establecerse, prepararse y formalizarse antes de su expatriación.

Más allá de los aspectos materiales, las partes están convencidas de que la fase de orientación/iniciación es fundamental para el éxito de la movilidad de un empleado.

Existen diversas buenas prácticas y experiencias que pueden hacer entender a los empleados la utilidad de la movilidad y contribuir al éxito de ésta. El Anexo 3 recoge algunas buenas prácticas, así como una descripción detallada de los indicadores que podrían emplearse.

1.3. Garantizar la transmisión y la renovación de competencias

Las partes en el acuerdo reconocen que un proceso de integración exitoso de los recién incorporados es positivo tanto para los asalariados como para la empresa. Asimismo, las partes consideran que un proceso justo y gratificante de transferencia de competencias puede beneficiar tanto a los asalariados como a la empresa.

1.3.1 Promover el aprendizaje y/o las prácticas laborales

Las partes entienden que es necesario fomentar este tipo de enseñanza dual. Estas modalidades de formación cuentan con diversas ventajas. En primer lugar, favorecen la correcta integración de los jóvenes y futuros titulados en el Grupo. Además, puede emplearse como recurso para la contratación en categorías laborales en que escasee el personal capacitado en el mercado de trabajo.

AREVA se compromete a estudiar, ateniéndose a los requisitos normativos y legislativos nacionales, todas las medidas encaminadas a aumentar el número de aprendices y trabajadores en prácticas. Se hará un seguimiento de lo anterior por medio de un indicador.

1.3.2 Afianzar la capacitación del futuro mediante la anticipación de la transferencia de competencias y una adecuada gestión del conocimiento

La transferencia de aptitudes y de conocimiento constituye uno de los principales retos para los próximos años. Por ende, resulta necesario establecer procedimientos claros a este respecto.

Para conseguir una mejor organización de la transferencia del conocimiento y de la gestión del tiempo, deberá debatirse y decidirse entre el asalariado y su responsable la carga de trabajo operativa. La transferencia de conocimiento forma parte de la carga ordinaria de trabajo.

Cada país establecerá en un plan de recursos humanos los mecanismos de reconocimiento y fomento de la transferencia de conocimiento.

El Anexo 4 recoge una descripción detallada de un modelo desarrollado de forma conjunta.



1.3.3 Promover las relaciones y responsabilidades intergeneracionales

Las partes acuerdan instaurar un proyecto de mejora de las relaciones intergeneracionales en el trabajo. El proyecto se versará sobre las diversas generaciones, con vistas a lograr una mejor comprensión mutua entre los distintos grupos de edad en el ámbito profesional. Resulta importante conocer las características de cada generación en aras de un mejor entendimiento mutuo y sacar partido de las bazas de todos los interesados, así como de la cultura, la conducta y actitudes laborales de cada generación.

TÍTULO 2 FOMENTO DE UN ENTORNO LABORAL FAVORABLE A LO LARGO DE TODA LA CARRERA LABORAL DE LOS ASALARIADOS

AREVA se compromete a fomentar un mayor equilibrio entre las vidas laborales y personales de los asalariados.

Las partes entienden que ello propicia un entorno laboral favorable a lo largo de las carreras laborales de todos sus asalariados y contribuye a su bienestar y al del Grupo.

2.1 Integración de los recién incorporados y gestión de carreras durante toda la vida laboral en el Grupo AREVA

Uno de los pilares de la política de recursos humanos del Grupo consiste en ofrecer oportunidades laborales a sus asalariados durante su vida laboral. Por ende, el Grupo se compromete a apoyar a sus asalariados durante dicho período.

Los compromisos de AREVA en pro de la igualdad de oportunidades y la diversidad conllevan el no discriminar en la contratación laboral y la igualdad de acceso a la promoción laboral para todos sus asalariados, en aras del fomento de una mayor diversidad.

El Anexo 5 recoge una descripción detallada de los indicadores que podrían emplearse.

2.1.1 Elaborar programas de iniciación y de formación

Todo asalariado con contrato de aprendizaje o de prácticas se someterá a un seguimiento individual por un asalariado de AREVA durante toda la vigencia de su contrato. Los asalariados de AREVA que se ofrezcan voluntarios para asumir dicha labor cursarán un programa de formación específico y tendrán una asignación de tiempo.

El asalariado deberá cerciorarse de la correcta integración del aprendiz o trabajador en prácticas en la empresa y en su equipo. Si procede, deberá acudir a reuniones pedagógicas con la institución de enseñanza superior del aprendiz o trabajador en prácticas.

2.1.2 Anticipación en materia de evolución de carreras laborales y desarrollo de competencias de los asalariados de edad

AREVA se compromete a mejorar la gestión del último tramo de la vida laboral de sus asalariados. A tal efecto, cada país deberá instaurar, previa consulta con los interlocutores sociales, una política de mayores encaminada a mejorar la toma en consideración de las expectativas de los asalariados experimentados, así como el reconocimiento de sus aptitudes específicas.

Los planes nacionales podrán incluir:

- Entrevistas acerca del desarrollo de la vida laboral;
- Formación;
- Promoción;
- Recomendaciones y normas antidiscriminatorias.

Todo ello permitirá a la empresa y al asalariado preparar los años venideros.

Los asalariados de edad deberán gozar del mismo acceso a las oportunidades de formación que los demás. Las distintas entidades de AREVA deberán velar por el respeto de dicho compromiso y su plasmación en medidas concretas. Los asalariados de edad deberán gozar del mismo grado de promoción que los demás tramos de edad.



2.2. Gestionar carreras laborales atendiendo a la conciliación de la vida profesional con la personal y garantizar un entorno laboral favorable

Además de su compromiso de ofrecer instrumentos de anticipación en materia de desarrollo laboral, AREVA se compromete a apoyar a los asalariados para lograr equilibrio favorable entre vida profesional y vida personal.

Según se manifiesta en el Acuerdo Europeo sobre la Igualdad de Oportunidades, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres también requiere la adopción de medidas encaminadas a facilitar a ambos géneros la conciliación de vida profesional y vida personal. AREVA desea ofrecer las mejores condiciones de trabajo a sus asalariados y mejorar constantemente la calidad de su lugar de trabajo y su ambiente laboral. Se corroboran los compromisos asumidos, en particular los relativos a la gestión del tiempo.

Las partes elaborarán en cada filial un plan de acción para establecer usos laborales encaminados a alcanzar un mayor equilibrio entre las necesidades del asalariado y las de la empresa.

Como continuación al planteamiento de ODEO, que aglutina a la Dirección y a los representantes del personal, se elaborarán planes de acción atendiendo a las cuatro etapas paritarias siguientes:

- Evaluación detallada de la situación de cada centro europeo respecto al equilibrio entre vida laboral y vida personal.
- Formalización en cada centro de un plan de acción de equilibrio entre vida laboral y vida personal.
- Una sesión de trabajo europea que reúna a representantes de los asalariados, responsables de recursos humanos y directivos para debatir y avanzar en el equilibrio entre vida laboral y vida personal.
- Una comisión supervisora para presentar de forma conjunta los resultados del proyecto a la Federación Europea de Metalúrgicos.

TÍTULO 3 CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS

3.1 Aplicación del Acuerdo

Tras la firma del Acuerdo, los interlocutores sociales de cada país del Grupo a que aluda este Acuerdo se reunirán con el fin de disponer acerca de la puesta en práctica de un plan local.

Una vez firmado el Acuerdo, los interlocutores sociales del Grupo procederán a elaborar un proyecto para su puesta en práctica y que refuerce la colaboración entre representantes del personal, directivos, Recursos Humanos y asalariados, así como logre una mayor implantación del acuerdo en los centros. El diálogo social será aún más fructuoso.

Los signatarios acuerdan que la versión en inglés será la auténtica. El acuerdo se traducirá a los idiomas de los países representados en el Comité de Empresa Europeo de AREVA, por traductores habilitados.

Los interlocutores sociales del Grupo se comprometen a elaborar un proyecto que permita el desarrollo y puesta en práctica del acuerdo en cada centro. Ello permitirá mejorar la cooperación entre representantes de los asalariados, directivos, Recursos Humanos y el personal y, por ende, implantar el acuerdo en cada centro y mejorar el diálogo social.

3.2 Diálogo social y supervisión del Acuerdo

A efectos de supervisar el avance y la puesta en práctica del acuerdo, así como de los objetivos específicos establecidos en este acuerdo, los signatarios acuerdan lo siguiente:

- Establecer un comité supervisor compuesto de la Dirección de AREVA y la Junta del Comité de Empresa Europeo, que evaluará la puesta en práctica del acuerdo y supervisará el grado de ejecución de los planes nacionales. Asimismo, dicho comité supervisor podrá emitir recomendaciones.
- Cada año, la Dirección de AREVA y la Junta del Comité de Empresa Europeo expondrán los resultados de la evaluación a la Federación Europea de Metalúrgicos y los debatirán con ella.
- Se llevará a cabo una comunicación detallada dirigida a todos los asalariados y entidades de los distintos países para promover el acuerdo.



TÍTULO 4 DISPOSICIONES DIVERSAS

4.1 Duración del acuerdo

La vigencia del presente acuerdo será de 3 años contados desde la fecha de firma.
Será renovable por tácita reconducción por plazo de 3 años, salvo que cualquiera de los signatarios lo rescinda mediante preaviso al menos 6 meses antes del término del período trienal.

Mientras permanezca en vigor, este Acuerdo podrá modificarse mediante apéndice con vistas a su adecuación, en particular en caso de modificarse el perímetro del Grupo.

4.2 Perímetro del acuerdo

El presente Acuerdo se otorga por el Grupo AREVA (perímetro del Comité de Empresa Europeo) a escala europea y no podrá sustituir a aquella legislación nacional y/o acuerdos de empresa que resulten más favorables. Los anexos forman parte integrante del acuerdo.

Dado en París, a 1 de abril de 2011

Por AREVA:

Anne Lauvergeon,
Directora Ejecutiva
[firma]

Por la Federación Europea de Metalúrgicos:

Bart Samyn,
Secretario General Adjunto de la Federación Europea de Metalúrgicos
[firma]



ANEXOS

ANEXO 1

La instauración de observatorios nacionales de oficios: una ambición de AREVA

El conocimiento de la evolución de las estructuras de los oficios deberá anticiparse y destacarse. AREVA, apoyándose en las Direcciones de los establecimientos/departamentos y unidades, instaurará una serie de medios de evaluación y medición encaminados a anticipar la evolución cuantitativa dentro de cada oficio.

El acuerdo francés referente a esta misma cuestión y firmado en enero de 2005 ha sido la piedra angular de la creación del Observatorio de Oficios en Francia. Hoy día, cuenta con el reconocimiento y la aprobación de los interlocutores sociales como instrumento de gestión del empleo en Francia.

Los observatorios nacionales de oficios de AREVA: cometido y funcionamiento

El Observatorio de Oficios es un nodo de gestión del empleo, la formación y la movilidad. Se halla en un cruce de caminos que se nutre del diálogo constante entre diversos objetivos:

- Hacer de la integración y la movilidad una oportunidad para todos los asalariados y dar siempre prioridad a la movilidad interna.
- Anticipar y concienciar a los asalariados de la evolución dentro de cada oficio y velar por la transmisión y la renovación de las competencias.
- Hacer de la formación un instrumento de movilidad profesional.
- Trabajar en estrecha colaboración con los representantes del personal.

Para garantizar la coherencia dentro del Grupo, todos los países usarán las mismas definiciones con el fin de lograr resultados comparables, a través de unas etapas comunes.

La composición de cada observatorio de oficios de AREVA obedecerá al siguiente modelo conjunto:

- Habrá un Director de Observatorio, nombrado por el Director de Recursos Humanos del país en cuestión y encargado de transmitir datos estadísticos al observatorio nacional, con vistas a la consolidación de dichos datos a escala europea.
- Representantes del personal.

Un modelo en cuatro fases, de acuerdo con una metodología común:

- 1) Análisis de la situación actual.
- 2) Evolución previsible de los recursos.
- 3) Evolución previsible de las necesidades.
- 4) Elaboración de un plan de acción.

Los planes trienales se establecerán en el ámbito nacional, según la actividad económica, las proyecciones y la estimación de renovación de asalariados.

El análisis se centrará en los siguientes aspectos:

- Evolución de los recursos y las necesidades.
- La pirámide demográfica.
- La movilidad entre la mano de obra y fuera de ella.
- La movilidad dentro de la cuenca de empleo y fuera de ella.
- Los oficios cruciales, en cuanto a su evolución cuantitativa significativa (entendiendo por «oficio crucial» todo aquel que conlleve una evolución cuantitativa significativa, los oficios estratégicos en los que el Grupo deba proveerse de una capacitación duradera, los oficios con escasez de mano de obra, y los oficios en los que se espere una evolución de competencias relevante).
- Los oficios emergentes.

Cada año, el Director de Observatorio convocará una reunión, junto con el Director de Recursos Humanos nacional y los representantes del personal, para llevar a cabo un análisis de la situación del empleo y de la evolución de los oficios en el ámbito nacional.

Con motivo de dicha reunión, se presentará un informe sucinto a partir de los datos consolidados referentes a los ámbitos arriba mencionados.

Los resultados del observatorio de oficios deberían hallarse disponibles durante el proceso de evaluación del personal, a modo de información adicional, con el fin de contribuir a:

- La detección de posibles pasarelas dentro de cada oficio y entre oficios.
- La anticipación de los cambios sociales y profesionales vinculados a los principales proyectos industriales.
- La previsión de los cambios sociales y profesionales relativos a los proyectos industriales.



- La facilitación y el seguimiento de la puesta en práctica de las sinergias y actos solidarios entre las entidades del Grupo.
- La identificación de posibilidades de formación que correspondan a la evolución natural de cada oficio.

El departamento nacional de Recursos Humanos organizará y estructurará el Observatorio de Oficios de acuerdo con las necesidades nacionales y la situación existente en el país.

Según el tamaño del país, podrán adaptarse el funcionamiento y la organización del Observatorio de Oficios, atendiendo a su situación de forma pragmática.

Los países con menos de 500 asalariados deberán comunicar una serie mínima de datos para establecer el Observatorio Nacional de Oficios, que se consolidarán en el Observatorio Europeo de Oficios.

Todos los años se convocará un comité supervisor a escala nacional en todos los países participantes y, si fuera necesario, también a escala regional y local.

ANEXO 2

Para seguir la participación de los asalariados en las unidades de formación, podrán adoptarse los siguientes indicadores:

- Número de días de formación por año, según el sexo (indicador ODEO).
- Número de asalariados que hayan cursado al menos una unidad de formación el año anterior.
- Número de asalariados que lleven 3 años o más sin cursar ninguna unidad de formación.
- Número de asalariados que hayan cursado alguna unidad formación de 10 días o más (consecutivos o no).
- Número de asalariados que hayan obtenido una titulación o acreditación profesional al término de la unidad de formación.
- Número de días de formación impartidos a los asalariados de edad (mayores de 50 años).

ANEXO 3

Algunas buenas prácticas para ayudar a los asalariados a entender la utilidad de la movilidad:

- La rotación laboral o "Live my life" («Vive mi vida»).
- Las Jornadas de la Movilidad y los Oficios, con una presentación de distintas trayectorias laborales.
- Los testimonios de asalariados que hayan experimentado la movilidad.

Algunos indicadores que podrían adoptarse:

- Movilidad nacional por sexos.
- Movilidad nacional por edades.
- Movilidad internacional por sexos.
- Movilidad internacional por edades.
- Evolución de la movilidad por sexos y lugares.
- Evolución de la movilidad por edades y lugares.
- Actividad del sitio e-Talent.
- Número de personas solicitantes a través de e-Talent.
- Número de iniciativas locales de fomento de la movilidad.
- Causas de éxito más comunes.
- Causas de fracaso más comunes.
- Soluciones encontradas.

ANEXO 4

Se ha establecido el siguiente modelo a raíz de un trabajo conjunto:

Etapa 1: detectar las competencias cruciales (empezando el análisis de acuerdo con el Observatorio de Oficios).

Etapa 2: inventariar a las personas que posean las competencias cruciales.

Etapa 3: escoger el modo de transferencia de conocimiento más apropiado.

He aquí algunas buenas prácticas:

- La formación (Centro de Formación Técnica / Universidad AREVA).
- El Centro de Recursos.
- El tutorado/mentorado.
- La evaluación por homólogos.



- Las redes técnicas y las comunidades de prácticas.
- El *coaching*.
- Las entrevistas.
- La compartición de experiencias.
- Los programas de formación, diseñados de tal forma que la persona que desee transferir sus competencias pueda escoger la forma más apropiada.
- Los grupos de trabajo para los asalariados.

He aquí algunos aspectos fundamentales que favorecen la correcta transmisión de las aptitudes:

- Una definición del objetivo de la transferencia de aptitudes con ocasión de la evaluación anual.
- Un plazo suficiente para alcanzar dicho objetivo.
- La incorporación de dicho objetivo dentro de las actividades día a día.
- Ofrecer una recompensa y un reconocimiento a la persona transmisora de sus aptitudes.
- Cerciorarse de optar por una forma de transmisión duradera de las aptitudes.
- Si se percibe como una carga adicional, costará lograrlo.

ANEXO 5

Indicadores: Promoción hombre/mujer.
Promoción por tramos de edad.



CERTIFICACIÓN

Don Ángel Espinosa Gadea, Traductor-Intérprete Jurado de francés, inscrito en el registro de la Oficina de Interpretación de Lenguas del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación con el número de expediente 2193/lic, certifica que la que antecede es traducción fiel y completa al español de un documento redactado en francés, que sella y adjunta a la presente.

Dicho documento redactado en francés es, a su vez, una traducción jurada a partir de un documento original en inglés; habida cuenta de su conocimiento del inglés y para evitar toda distorsión del significado del original, este Traductor-Intérprete Jurado que suscribe ha tenido en cuenta, además de la versión francesa, su original en lengua inglesa.

Y para que así conste, sella y firma la presente traducción oficial, extendida en 13 páginas (excluida la portada, incluida esta certificación).

En Alicante, a 11 de mayo de 2011.



The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be 'Ángel Espinosa Gadea'. To the right of the signature is a circular professional stamp. The stamp contains the following text: 'Traductor & Intérprete Jurado de francés', 'C/ Sevilla, 32, 4º', '03012 ALICANTE', 'Tel: (+34) 965.51.33.41', 'Fax: (+34) 965.98.07.55', and 'info@e-traducion.net'. The name 'Ángel Espinosa Gadea' is also written at the bottom of the stamp.

Traducción oficial y exenta de toda legalización, salvo la certificación del propio Traductor-Intérprete Jurado, de acuerdo con el Real Decreto 2002/2009, de 23 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento de la Oficina de Interpretación de Lenguas del Ministerio de Asuntos Exteriores, aprobado por Real Decreto 2555/1977, de 27 de agosto (BOE de 24 de diciembre de 2009, número 309).