

[vertaald uit het Frans]

[Logo AREVA]

**OVEREENKOMST INZAKE DE BESTUURLIJKE
ANTICIPERENDE BENADERING VAN BANEN
EN VAARDIGHEDEN BINNEN DE GROEP
AREVA IN EUROPA**

Tussen

**AREVA, vertegenwoordigd door Anne Lauvergeon, Voorzitster van de Directie,
enerzijds,**

en

**De Europese Metaalbond, vertegenwoordigd door Bart Samyn, Adjunct-
Secretaris- Generaal
anderzijds**

Is als volgt overeengekomen:



INLEIDING	3
TITEL 1 DE WERKNEMERS/-NEEMSTERS IN STAAT STELLEN OM TE ANTICIPEREN OP HUN LOOPBAANONTWIKKELING EN DEZE TE BEHEREN.....	4
1.1 De werknemers/-neemsters beter zicht geven op de ontwikkelingen van loopbanen en beroepen	4
1.2 De werknemers/-neemsters de nodige middelen verstrekken om hun loopbaan zo goed mogelijk te beheren	5
1.2.1 Het jaarlijkse functioneringsgesprek en het individuele ontwikkelingsplan.....	5
1.2.2 De juiste opleiding als onderdeel van de loopbaan van elke werknemer	5
1.2.3 De ontwikkeling van de mobiliteit als groeikans	6
1.3 Het doorgeven van vaardigheden en nieuwe vakbekwaamheid waarborgen	7
1.3.1 Leerlingenschap en/of stages promoten.....	7
1.3.2 De vakkennis van morgen veiligstellen door het invoeren van een beheersysteem van de vaardigheden en anticipatie op het doorgeven van deze vaardigheden	7
1.3.3 Het delen van verantwoordelijkheden en intergenerationele uitwisselingen bevorderen	7
TITEL 2 ONTWIKKELING VAN EEN GUNSTIGE WERKOMGEVING GEDURENDE DE HELE LOOPBAAN VAN DE WERKNEMERS/-NEEMSTERS	7
2.1 De integratie van nieuwkomers en carrièrebeheer gedurende de loopbaan van de werknemers/-neemsters in de Groep AREVA.....	8
2.1.1 Integratie- en opleidingsprogramma's uitwerken	8
2.1.2 Anticiperen op de loopbanen en de ontwikkeling van de vaardigheden van oudere werknemers	8
2.2 Een werkomgeving bieden die gunstig is voor het combineren van loopbaanontwikkeling en privéleven	8
TITEL 3 TOEPASSING VAN DE VERBINTENISSEN.....	9
3.1 Uitvoering van de overeenkomst.....	9
3.2 Sociale dialoog en follow-up van de overeenkomst.....	9
TITEL 4 DIVERSE BEPALINGEN	9
4.1 Duur van de overeenkomst	9
4.2 Reikwijdte van de overeenkomst.....	10
BIJLAGEN	11



LEIDING

De marktevolutie, technologische revoluties, internationale concurrentie en de evolutie van de vraag van de klanten en de verwachtingen van de werknemers/-neemsters zijn enkele van de vele factoren die bijdragen aan de verandering van de werkomgeving.

AREVA wenst een voorkeurswerkgever te blijven.

Derhalve wensen de partijen, AREVA en de Europese Metaalbond (EMB), via deze raamovereenkomst inzake de bestuurlijke anticiperende benadering van banen en vaardigheden, bij te dragen aan een voor iedereen bevredigend, rijk en gediversifieerd beroepsleven en tegelijk te beantwoorden aan de behoeften van aanpassing en verandering van het bedrijf.

Deze overeenkomst is een nieuwe stap op weg naar een innoverende sociale dialoog en constructieve sociale betrekkingen op Europees niveau. De overeenkomst is in overeenstemming met de geest van de Europese raamovereenkomst inzake de gelijkheid van Kansen, ondertekend door de EMB en de Directie van AREVA in november 2006. Deze overeenkomst, die ten grondslag ligt aan het ODEO-project, heeft de positieve sociale relatie versterkt tussen de directie, de EMB en de sociale partners op Europees niveau. Hij werd in april 2010 verlengd via een amendement.

De inhoud van onderhavige overeenkomst heeft als roeping alle werknemers/-neemsters te begeleiden bij de ontwikkeling van hun loopbaan binnen de groep.

AREVA koestert de ambitie om alle werknemers/-neemsters carrièrekansen te bieden die afgestemd zijn op hun eigen behoeften en op die van het bedrijf wat betreft de overdracht van vaardigheden, marktevolutie, anticipatie op technologische ontwikkelingen enz. De ontwikkeling van loopbaanbeheer door het identificeren van vaardigheden en het vaststellen van de beroepen waaraan behoefte is en van de banen die hiermee overeenkomen, past eveneens in de visie van de groep. Dit principe draagt bij aan het in stand houden en het ontwikkelen van collectieve en individuele prestaties, en is tevens een garantie van de juiste erkenning van de persoonlijke bijdrage van elke werknemer/-neemster.

Deze overeenkomst dekt ambitieuze gebieden zoals:

Opleiding

Mobiliteit

Overdracht van vaardigheden en nieuwe vakbekwaamheid

Leerlingenschap

Integratie van nieuwkomers

Anticipatie op de behoeften van oudere werknemers/-neemsters

Evenwicht tussen werk en privéleven

Instellen van Nationale en Europese Waarnemingscentra voor beroepen

Om deze uitdaging aan te gaan heeft AREVA de bedoeling zichzelf en zijn werknemers/-neemsters uit te rusten met de nodige middelen en procedures. Het management van de werknemers/-neemsters is een sleutelelement in de collectieve en individuele prestaties. De partijen bij de overeenkomst zijn het eens over het feit dat het management via anticipatie en ontwikkeling van vaardigheden een sleutelelement is om de doelstellingen van de groep te bereiken wat betreft betere carrièrekansen en een beter sociaal beleid, bijvoorbeeld op het gebied van gelijkheid tussen mannen en vrouwen, diversiteit enz.

Het instellen van nationale Waarnemingscentra voor beroepen en vaardigheden van AREVA is een van de middelen waarmee werknemers/-neemsters in staat gesteld worden hun loopbaan te beheren en waarmee tegelijk beantwoord wordt aan de noodzaak van de groep om zich aan te passen.

Bovendien zijn de partijen overeengekomen een project te ontwikkelen voor de toepassing van deze overeenkomst in de geest van ODEO.

Derhalve wordt de toepassing van deze overeenkomst gewaarborgd door het project *FACES (Forecasting and Anticipating Competences in Europe through Social Dialogue)*, Voorspelling en anticipatie op de vaardigheden in Europa via de sociale dialoog, die de personeelsvertegenwoordigers, de directie en de HR-teams verenigt op de locaties, op regionaal, transnationaal en Europees niveau. Er worden gezamenlijk concrete actieplannen uitgewerkt en toegepast. Het hoofdthema van dit project is de evaluatie en de specifieke behoeften van de verschillende momenteel op de werkplek aanwezige generaties wat betreft hun loopbaanontwikkeling en hun verwachtingen. De partijen zijn zich ervan bewust dat de groep door middel van een sterke sociale dialoog een solide basis kan opbouwen voor betere arbeidsvoorwaarden voor de werknemers/-neemsters in Europa en een constructief partnerschap met de personeelsvertegenwoordigers.



de diversiteit van de vertegenwoordigde landen binnen de Europese Ondernemingsraad biedt de gelegenheid op proactieve en pragmatische manier te werken aan voorspelling en beheer van beroepen, door de verbintenissen van de groep te bevestigen en tegelijk de culturele, sociale, economische en reglementaire verschillen in de uitvoering van de verbintenissen van deze overeenkomst te respecteren. Het is de bedoeling dat de bepalingen van de overeenkomst van toepassing zullen zijn op alle werknemers/-neemsters van de groep AREVA binnen de reikwijdte van de Europese Ondernemingsraad van AREVA, ongeacht hun beroepscategorie.

TITEL 1 DE WERKNEMERS/-NEEMSTERS IN STAAT STELLEN OM TE ANTICIPEREN OP HUN LOOPBAANONTWIKKELING EN DEZE TE BEHEREN

De partijen bij de overeenkomst zijn overeengekomen dat de loopbaanontwikkeling essentieel is voor het welzijn van elke werknemer/-neemster en voor de ontwikkeling van AREVA. Ze zijn van mening dat het van essentieel belang is om te anticiperen op de behoeften aan vaardigheden en de algemene arbeidssituatie om de werknemers/-neemsters een beter zicht te geven op hun potentiële loopbaanontwikkeling en tegelijk te beantwoorden aan de aanpassingsbehoeften van het bedrijf.

1.1 De werknemers/-neemsters beter zicht geven op de ontwikkelingen van loopbanen en beroepen

Zo goed mogelijk zicht hebben op de ontwikkelingen en veranderingen binnen de beroepen is van essentieel belang voor elke werknemer/-neemster.

AREVA wil anticiperen op de identificatie van behoeften en arbeid, zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht. De nationale Waarnemingscentra voor Beroepen van AREVA vormen een ideale stap voorwaarts op dit gebied en zijn zowel gunstig voor de werknemers/-neemsters als voor het bedrijf. Door een dergelijke anticipatie kan elke werknemer/-neemster zijn/haar eigen loopbaan uitstippelen. Tegelijkertijd zullen deze nationale Waarnemingscentra voor Beroepen de hoeksteen vormen van het Europese Waarnemingscentrum voor beroepen en hen relevante informatie aandragen.

De uitvoering van dit omvangrijke project en de uitvoering van alle in deze overeenkomst genoemde principes zullen berusten op de gezamenlijke inspanningen van de personeelsvertegenwoordigers, de directie en de HR-teams. AREVA erkent dat via een sterke sociale dialoog en een constructief partnerschap met de Personeelsvertegenwoordigers de groep een solide basis kan opbouwen voor betere arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers/-neemsters.

Er zal een gezamenlijke Europese visie worden gegeven via een Europees Waarnemingscentrum voor beroepen en een referentiesysteem van de gezamenlijke beroepen. Zichtbaarheid, communicatie, transparantie en analyse zijn onmisbaar voor een geslaagde anticipatie van vaardigheden en arbeid. Het instellen van een Europees Waarnemingscentrum voor beroepen geeft uitdrukking aan de gedeelde ambitie van de partijen om het goede voorbeeld te geven van een vernieuwende sociale dialoog in Europa.

Het Europese Waarnemingscentrum voor beroepen heeft als roeping informatie en analyses te verstrekken over:

- Werkgelegenheid
- Opleiding
- Integratie
- Anticipatie
- Leerlingenschap
- Leeftijdspiramide
- Geslacht
- Oudere werknemers/-neemsters
- ...

Een van de doelstellingen van het Europese Waarnemingscentrum voor beroepen is de homogeniteit en de samenhang binnen de Groep in Europa te waarborgen door dezelfde middelen in te zetten en dezelfde definities te hanteren om tot vergelijkbare resultaten te komen. In heel Europa moeten de werknemers/-neemsters beschikken over toegang tot dezelfde kansen en dezelfde ontwikkelingsmogelijkheden van hun loopbaan. Met het instellen van de nationale Waarnemingscentra voor Beroepen wordt een gezamenlijk, volledig en evolutief referentiesysteem aangelegd om alle binnen de groep uitgeoefende beroepen te kunnen identificeren en nauwkeurig te omschrijven.



Het Europese Waarnemingscentrum voor Beroepen zal bestaan uit Europese HR-managers en leden van het beperkt comité van de Europese Ondernemingsraad. Met deze samenstelling wordt de voortzetting van de sociale dialoog inzake anticipatie en werk verzekerd en ontstaat er een totaalbeeld van de situatie op Europees niveau.

Bijlage 1 bevat een gedetailleerde beschrijving van de opdracht en de werking van de nationale Waarnemingscentra voor Beroepen van AREVA.

1.2 De werknemers/-neemsters de nodige middelen verstrekken om hun loopbaan zo goed mogelijk te beheren

Loopbaanontwikkeling en loopbaanbeheer houden in dat informatie wordt gegeven over beroepen en carrières, oriëntatie, mentoraat en opleiding. Het gaat hier om een continu proces dat zowel onder de verantwoordelijkheid van de directie als die van de werknemer/-neemster valt, ongeacht zijn/haar functie, leeftijd of geslacht. Op die manier zou elke werknemer/-neemster de mogelijkheid moeten hebben zijn/haar vaardigheden en zijn/haar werkervaring te verrijken.

De partijen bij deze overeenkomst komen overeen dat elke werknemer/-neemster zou moeten beschikken over de nodige middelen om zijn/haar loopbaan te beheren.

1.2.1 Het jaarlijkse functioneringsgesprek en het individuele ontwikkelingsplan

Het jaarlijkse functioneringsgesprek is een sleuteletappe in het beheer van de vaardigheden. AREVA ziet erop toe dat bij deze beoordeling de principes als vermeld in het Waardenhandvest van AREVA in acht worden genomen, en zulks op alle locaties.

Door deze beoordeling kan onder andere de positionering van de werknemer/-neemster zo aangepast worden dat zijn/haar kwalificaties en zijn/haar beloning in overeenstemming zijn met zijn/haar vaardigheden- en prestatieniveau. Dit is niet van invloed op de nationale onderhandelingsystemen.

Het jaarlijkse individuele functioneringsgesprek, dat moet plaatshebben in een harmonieuze sfeer, is een essentieel moment voor de werknemer/-neemster en zijn/haar manager om met elkaar van gedachten te wisselen over de carrièrekansen. Er moet rekening worden gehouden met de ambities van de werknemer/-neemster en de behoeften van het bedrijf.

De partijen bij de overeenkomst wijzen erop dat de managers goed voorbereid en opgeleid dienen te zijn om het jaarlijkse functioneringsgesprek te voeren. Ook de werknemers/-neemsters moeten getraind zijn en voldoende tijd krijgen om dit onderhoud voor te bereiden. Dit zijn sleutelfactoren voor het welslagen van dit onderhoud. Een geschikte voorbereiding dient ook in te houden dat toegang wordt verschaft tot alle nuttige informatie, zoals de evolutie van de beroepen binnen AREVA.

Naar aanleiding van deze individuele beoordeling verbinden de werknemer/-neemster en zijn/haar manager zich ertoe de conclusies van dit gesprek om te zetten in concrete acties in het kader van een individueel ontwikkelingsplan. In het functioneringsgesprek van het jaar daarop vindt een follow-up van dit plan plaats. Alle persoonsgegevens worden volledig beschermd. De jaargesprekken worden gevoerd overeenkomstig de lokale praktijken voor onderhandeling en sociale dialoog.

1.2.2 De juiste opleiding als onderdeel van de loopbaan van elke werknemer

AREVA voert een opleidingsbeleid in dat is afgestemd op zijn behoeften en op die van de werknemers/-neemsters, teneinde de vaardigheden in stand te houden en nieuwe vakbekwaamheden te ontwikkelen voor een zo goed mogelijke ontwikkeling van de loopbanen.

Door de opleiding kan elke werknemer/-neemster zijn/haar loopbaanontwikkeling beter voorbereiden. Elke werknemer/-neemster heeft toegang tot de opleiding. AREVA garandeert transparante en volledige communicatie over de programma's van de beschikbare opleidingen. AREVA begeleidt zijn werknemers/-neemsters actief in het onderhouden van hun professionele vaardigheden en in het up-to-date houden hiervan op grond van de technologische en bestuurlijke ontwikkelingen.

De partijen bij de overeenkomst zijn overeengekomen dat elke werknemer/-neemster zou moeten beschikken over 30 uur opleiding per jaar. Deze opleidingstijd kan over drie jaar worden uitgespreid. Het nationale recht en de eventuele lokale, nationale, regionale of bedrijfsovereenkomsten inzake opleiding dienen in acht te worden genomen.



Over het algemeen worden de opleiding zowel als de opleiding in de praktijk aangeboden tijdens de normale werktijd van de werknemer/-neemster. De opleiding in de praktijk is een vorm van opleiding die gegeven wordt op de werkplek tijdens de uitoefening van de functie van de werknemer. Dit soort opleidingen zijn gebaseerd op het principe van leren door zelf doen. Zij omvatten uitleg en demonstratie door een meer ervaren werknemer, een superieur of een manager. Overeenkomstig de nationale wet- en regelgeving mag de toegang tot beroepsopleiding geen specifieke kosten meebrengen voor de werknemers/-neemsters.

Er wordt een waarschuwingssysteem ingesteld om de juiste maatregelen te kunnen nemen voor het geval dat een werknemer/-neemster niet deelgenomen zou hebben aan een opleiding gedurende de afgelopen drie jaar.

Bijlage 2 bevat een gedetailleerde beschrijving van de indicatoren die gebruikt kunnen worden.

De analyse van de marktevolutie, de technologische trends en de evolutie van de arbeid worden in aanmerking genomen bij de uitwerking van collectieve opleidingsplannen in de bedrijven. De opleidingsplannen zullen voor alle werknemers/-neemsters toegankelijk zijn.

De validering en de erkenning van de opleiding, via het "Opleidingspaspoort AREVA", zijn essentieel voor de opbouw van de loopbanen. De partijen bij de overeenkomst zijn eveneens overeengekomen externe certificering en erkenning te steunen.

1.2.3 De ontwikkeling van de mobiliteit als groeikans

In het kader van de ontwikkeling van een carrière van "vakman", "deskundige" of "manager" biedt AREVA zijn werknemers/-neemsters carrièrekansen door middel van geografische of functionele mobiliteit. Bovendien kan de functionele mobiliteit een belangrijke kans zijn voor de loopbaanontwikkeling. Voor de groep is de mobiliteit gebaseerd op vrijwilligheid. Het is de drijfveer voor de verbetering van de prestaties die vele voordelen heeft: vakkennis wordt eenvoudiger gedeeld, carrièrekansen worden vermenigvuldigd en er wordt bijgedragen aan de ontwikkeling van een internationale cultuur. Nagestreefd wordt om van de beroepsmobiliteit een leefwijze te maken voor alle werknemers/-neemsters van AREVA. De mobiliteit zal ongetwijfeld steeds belangrijker worden binnen de groep, vanwege de behoefte zich aan te passen aan de technologische ontwikkelingen, aan de variaties van de werklast of aan de noodzaak te beantwoorden aan expansiedoelinden.

Bij vacatures geeft AREVA stelselmatig voorrang aan gekwalificeerde interne kandidaten van AREVA, op basis van hun opleiding en/of hun beroepservaring. De werknemers/-neemsters kunnen, als zij dat wensen, rechtstreeks solliciteren voor een plaats en zulks op vertrouwelijke basis. Als de werknemer/-neemster wordt afgewezen, wordt (worden) de reden(en) hiervoor hem/haar binnen redelijke termijn medegedeeld. Als de werknemer/-neemster wordt aangenomen, kan de manager onder wie hij/zij valt, zich niet verzetten tegen de overdracht.

De geografische en beroepsmobiliteit berusten op de instemming van de werknemer/-neemster, en ten aanzien hiervan wordt rekening gehouden met zowel de behoeften van het bedrijf als de individuele wensen en zorgen.

Bovendien kunnen verschillende persoonlijke hindernissen de mobiliteit in de weg staan. AREVA wenst zijn werknemers/-neemsters te steunen om deze hindernissen te overbruggen. De persoonlijke situatie van elke werknemer/-neemster wordt in aanmerking genomen. Voor de expats dienen de stationering in het buitenland en de terugkeervoorwaarden te worden gedefinieerd, voorbereid en geformaliseerd voordat ze vertrekken.

Naast de materiële aspecten zijn de partijen ervan overtuigd dat de oriëntatie/integratiefase een sleuteletape is in het welslagen van de mobiliteit.

Er bestaan verschillende "goede praktijken" en ervaringen aan de hand waarvan de werknemers/-neemsters het belang van de mobiliteit kunnen inzien en bijdragen aan het succes hiervan.

Bijlage 3 bevat enkele "goede praktijken" en een gedetailleerde beschrijving van de indicatoren die kunnen worden gebruikt.



1.3 Het doorgeven van vaardigheden en nieuwe vakbekwaamheid waarborgen

De partijen bij de overeenkomst erkennen dat een geslaagde integratie van de nieuwkomers positief is voor zowel de werknemers/-neemsters als het bedrijf. Zij zijn tevens van mening dat een juiste en bevredigende overdracht van vaardigheden van nut kan blijken te zijn voor de werknemers/-neemsters én voor het bedrijf.

1.3.1 Leerlingenschap en/of stages promoten

De partijen bij de overeenkomst zijn het eens over de noodzaak het leerlingenschap en stages te ontwikkelen. Deze houden namelijk meerdere voordelen in. Op de eerste plaats bevorderen zij de goede integratie van jongeren of toekomstige gediplomeerden binnen de groep. Bovendien kunnen deze opleidingen gebruikt worden als een vorm van voorselectie bij werving op de gebieden waar bepaalde vaardigheden moeilijk te vinden zijn op de arbeidsmarkt.

AREVA verbindt zich ertoe, met inachtneming van de nationale wet- en regelgeving, alle maatregelen te bestuderen die het aantal leerjongens/-meisjes en stagiairs kunnen verhogen. Dit zal worden gevolgd door een indicator.

1.3.2 De vakkennis van morgen veiligstellen door het invoeren van een beheersysteem van de vaardigheden en anticipatie op het doorgeven van deze vaardigheden

Het doorgeven van knowhow en kennis vormt een van de belangrijkste uitdagingen voor de komende jaren. Om deze uitdaging tot een succes te maken, moeten dus heldere procedures in het leven worden geroepen.

Om het doorgeven van knowhow en het tijdsbeheer optimaal te organiseren, moet de werklust van de betrokken werknemer/-neemster met zijn/haar manager besproken worden, en zij moeten hier gezamenlijk over besluiten. Het doorgeven van vaardigheden moet beschouwd worden als een onderdeel van de werklust van de werknemer.

Elk land moet in een HR-plan definiëren op welke manier dit doorgeven van vaardigheden wordt erkend en gesteund.

Bijlage 4 bevat een gedetailleerde beschrijving van een gezamenlijk ontwikkelde aanpak.

1.3.3 Het delen van verantwoordelijkheden en intergenerationele uitwisselingen bevorderen

De partijen bij de overeenkomst zijn overeengekomen dat het noodzakelijk is een project in te voeren om de intergenerationele betrekkingen op het werk te bevorderen.

Dit project richt zich op elke generatie afzonderlijk, teneinde het wederzijds begrip tussen de verschillende leeftijdsgroepen op beroepsniveau te verbeteren. Het is belangrijk de kenmerken van elke generatie te kennen teneinde elkaar beter te begrijpen en te kunnen profiteren van elkaars sterke punten, en van de cultuur, het gedrag en de houding op het werk van elke generatie.

TITEL 2 ONTWIKKELING VAN EEN GUNSTIGE WERKOMGEVING GEDURENDE DE HELE LOOPBAAN VAN DE WERKNEMERS/-NEEMSTERS

AREVA verbindt zich ertoe zijn werknemers/-neemsters in staat te stellen werk en privéleven beter te combineren.

De partijen bij de overeenkomst zijn overeengekomen dat hiermee een gunstige werkomgeving wordt gecreëerd gedurende de hele carrière van alle werknemers/-neemsters en dat dit bijdraagt aan hun welzijn en dat van de groep.



2.1 De integratie van nieuwkomers en carrièrebeheer gedurende de loopbaan van de werknemers/-neemsters in de Groep AREVA

Carrièrekansen bieden aan alle werknemers/-neemsters gedurende hun loopbaan binnen de groep AREVA vormt een essentieel onderdeel van het HR-beleid van de groep. De Groep verbindt zich er aldus toe zijn werknemers/-neemsters gedurende deze hele periode te steunen.

De verbintenissen van AREVA om de gelijkheid van kansen en de diversiteit te bevorderen, omvatten niet-discriminatie bij indienstneming en een gelijke toegang tot promotiekansen voor alle werknemers/-neemsters, met het oog op het ontwikkelen van een grotere diversiteit.

Bijlage 5 bevat een gedetailleerde beschrijving van de indicatoren die kunnen worden gebruikt.

2.1.1 Integratie- en opleidingsprogramma's uitwerken

Alle werknemers/-neemsters met een leerlingschaps- of stagecontract krijgen gedurende de hele duur van hun contract individuele begeleiding van een werknemer/-neemster van AREVA. De werknemers/-neemsters van AREVA die vrijwillig deze rol op zich nemen, krijgen een specifieke opleiding en zullen beschikken over de noodzakelijke tijd.

Deze mentor moet zich vergewissen van de goede integratie van de leerling/stagiair binnen het bedrijf en zijn/haar team. In voorkomend geval moet hij/zij zich beschikbaar maken voor eventuele pedagogische vergaderingen met de onderwijsinstelling van de leerling/stagiair.

2.1.2 Anticiperen op de loopbanen en de ontwikkeling van de vaardigheden van oudere werknemers

AREVA verbindt zich ertoe het laatste deel van het beroepsleven van zijn werknemers/-neemsters beter te beheren. Hiertoe dient elk land na overleg met de sociale partners, een seniorenbeleid in te stellen dat erop gericht is de verwachtingen van de ervaren werknemers/-neemsters beter in overweging te nemen alsmede hun specifieke vaardigheden te erkennen.

De nationale plannen kunnen de volgende aspecten omvatten:

- gesprekken inzake de carrièreontwikkeling
- opleiding
- promotie
- aanbevelingen en regels om te strijden tegen discriminatie.

Op die manier kunnen het bedrijf en de werknemer/-neemster anticiperen op de behoeften van de komende jaren.

De oudere werknemers/-neemsters moeten dezelfde opleidingskansen krijgen als alle andere werknemers/-neemsters. De verschillende onderdelen van de Groep AREVA moeten erop toezien dat deze verbintenis wordt nageleefd en omgezet in concrete maatregelen. De oudere werknemers/-neemsters moeten in gelijke mate gebruik kunnen maken van promotiekansen als de andere leeftijdsgroepen.

2.2 Een werkomgeving bieden die gunstig is voor het combineren van loopbaanontwikkeling en privéleven

Naast zijn verbintenis om middelen te verstrekken waarmee geanticipeerd kan worden op de professionele ontwikkeling, verbindt AREVA zich ertoe de werknemers/-neemsters te steunen bij het combineren van werk en privéleven.

Zoals aangegeven in de Europese overeenkomst ten gunste van de gelijkheid van kansen, is het nodig, wil men het principe van gelijkheid van kansen tussen mannen en vrouwen promoten, om maatregelen te nemen waardoor mannen en vrouwen gemakkelijker werk en privéleven kunnen combineren. AREVA wenst zijn werknemers/-neemsters zo goed mogelijke arbeidsvoorwaarden te bieden en constant de werkomgeving en de werksfeer te verbeteren. De verbintenissen, onder andere met betrekking tot het tijdsbeheer, worden opnieuw bevestigd.

De partijen van elke dochter van AREVA zullen actieplannen uitwerken om werkwijzen op te stellen waarmee een betere balans gecreëerd kan worden tussen de behoeften van de medewerker en die van het bedrijf.



In de lijn van de ODEO-aanpak, die de Directie en de personeelsvertegenwoordigers verenigt, zijn de volgende vier gezamenlijke etappes van nut bij het uitwerken van actieplannen:

- Een gedetailleerde evaluatie van de situatie van elke Europese locatie op het gebied van balans tussen werk en privéleven
- De formalisering van een actieplan om werk en privéleven beter te combineren
- Een Europese werksessie die personeelsvertegenwoordigers, HR-managers en managers bijeenbrengt, om de balans tussen werk en privéleven te bespreken en te verbeteren
- De instelling van een follow-upcommissie om samen de resultaten van het project te presenteren aan de Europese Metaalbond.

TITEL 3 TOEPASSING VAN DE VERBINTENISSEN

3.1 Uitvoering van de overeenkomst

Na ondertekening van de overeenkomst komen alle sociale partners van de groep van elk bij deze overeenkomst betrokken land bijeen om te besluiten over de uitvoering van een lokaal actieplan.

Als de overeenkomst getekend is, verbinden de sociale partners van de Groep zich ertoe een project uit te werken om de implementatie ervan mogelijk te maken, die samenwerking tussen de personeelsvertegenwoordigers, directie, HR-afdeling en werknemers/-neemsters zal verbeteren, en zal leiden tot een betere verankering van de overeenkomst op de locaties. De sociale dialoog zal er des te vruchtbaarder door worden.

De partijen bij de overeenkomst zijn overeengekomen dat de Engels versie van deze overeenkomst de officiële versie is. De overeenkomst wordt vertaald in alle talen van de landen die vertegenwoordigd zijn in de Europese Ondernemingsraad van AREVA en wel door beëdigde vertalers.

3.2 Sociale dialoog en follow-up van de overeenkomst

Teneinde de voortgang en de goede toepassing van de overeenkomst, alsmede de specifieke doeleinden als omschreven in deze overeenkomst te volgen, verbinden de partijen bij deze overeenkomst zich ertoe:

- Een follow-upcomité in te stellen, bestaande uit leden van de Directie van AREVA en van het beperkt comité van de Europese ondernemingsraad, dat de toepassing van de overeenkomst zal beoordelen en de voortgang van de nationale actieplannen zal volgen. Dit follow-upcomité kan ook aanbevelingen doen.
- Jaarlijks presenteren de Directie van AREVA en het beperkt comité van de Europese ondernemingsraad de beoordelingsresultaten aan de Europese Metaalbond en discussiëren hier met elkaar over.
- Een gedetailleerde communicatie wordt ontwikkeld voor alle werknemers/-neemsters en eenheden in de verschillende landen om deze overeenkomst te promoten.

TITEL 4 DIVERSE BEPALINGEN

4.1 Duur van de overeenkomst

De duur van deze overeenkomst is 3 jaar, vanaf de datum van ondertekening.

Hij kan stilzwijgend worden verlengd voor een duur van 3 jaar, behoudens opzegging door een der partijen met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste zes maanden voor het einde van de driejaarlijkse periode.

Zolang de overeenkomst in werking is, kan hij worden gewijzigd bij aanhangsel, met name in geval van wijziging van de perimeter van de Groep.



4.2 Reikwijdte van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt ondertekend door de groep AREVA op Europees niveau (reikwijdte van de Europese ondernemingsraad) en kan niet in de plaats komen van de nationale wetgeving en/of bedrijfsovereenkomsten indien deze gunstiger zijn. De bijlagen maken volledig deel uit van deze overeenkomst.

Parijs, 1 april 2011

Voor AREVA:

Anne Lauvergeon,
Voorzitster van de Directie

- Voor de Europese Metaalbond (EMB):

Bart Samyn,
Adjunct-secretaris-generaal van de Europese Metaalbond



BIJLAGEN

BIJLAGE 1

De invoering van Nationale Waarnemingscentra voor Beroepen: een ambitie van AREVA

De kennis van de evoluties binnen beroepen moet worden geanticipeerd en wel op diepgaande wijze. Steunend op de Directies van de vestigingen, afdelingen en diensten, zal de groep evaluatiemiddelen en maatregelen toepassen die anticipatie van de kwantitatieve evolutie binnen de beroepen mogelijk maken.

De Franse overeenkomst inzake dit onderwerp, ondertekend in januari 2005, vormde de hoeksteen voor het instellen van het Waarnemingscentrum van Beroepen in Frankrijk. Dit centrum wordt heden erkend en gevalideerd als tool voor het arbeidsbeheer in Frankrijk.

De Nationale Waarnemingscentra voor Beroepen van AREVA: taak en werking

Het Waarnemingscentrum staat centraal in het beheer van arbeid, opleiding en mobiliteit. Het ligt op het kruispunt van een constante dialoog tussen meerdere doelstellingen:

- van integratie en mobiliteit een kans maken voor alle werknemers/-neemsters en systematisch voorrang geven aan de interne mobiliteit
- anticiperen en de werknemers/-neemsters bewustwording bijbrengen zowel wat betreft de evolutie van beroepen als de overdracht van vaardigheden en nieuwe vakbekwaamheid
- van opleiding een instrument voor professionele mobiliteit maken
- nauw samenwerken met de personeelsvertegenwoordigers

Om de coherentie binnen de groep te waarborgen, gebruiken alle landen dezelfde definities om te komen tot vergelijkbare resultaten, via gezamenlijke etappes.

Alle Waarnemingscentra voor Beroepen van AREVA zijn samengesteld volgens het volgende gezamenlijke model:

- een Waarnemingsmanager, benoemd door de HR-directeur van het overeenkomstige land, die als taak heeft de statistische gegevens door te geven aan het nationale Waarnemingscentrum en toe te zien op de consolidering van deze gegevens op Europees niveau.
- personeelsvertegenwoordigers

Een aanpak in vier etappes, gebaseerd op een gezamenlijke methodologie:

- 1) analyse van de huidige situatie
- 2) voorspelbare evolutie van de middelen
- 3) voorspelbare ontwikkeling van de behoeften
- 4) uitwerking van een actieplan

De driejarenplannen worden gedefinieerd op nationaal niveau, volgens de economische activiteit en de verwachte en geraamde turn-over.

De analyse dient betrekking te hebben op de volgende punten:

- de evolutie van de middelen en de behoeften;
- de leeftijdspiramide;
- de mobiliteit binnen en buiten de werkgelegenheidspools;
- mobiliteit binnen en buiten de regio;
- de gevoelige beroepen, voor de belangrijke kwantitatieve ontwikkelingen (gevoelige beroepen zijn beroepen met een belangrijke kwantitatieve ontwikkeling, strategische beroepen waarvoor de Groep zich moet begiften met een duurzame expertise, beroepen waarin het moeilijk is personeel te werven en beroepen waarin een belangrijke evolutie van de vaardigheden wordt verwacht);
- de opkomende beroepen.

De Waarnemingsmanager roept elk jaar een vergadering over het Waarnemingscentrum bijeen met de nationale HR-directeur en de personeelsvertegenwoordigers, om over te gaan tot analyse van de werkgelegenheidssituatie en de evolutie van de beroepen op nationaal niveau.

Ter gelegenheid hiervan wordt een samenvattend rapport gepresenteerd dat is gebaseerd op de geconsolideerde gegevens over alle bovengenoemde indicatoren.



De resultaten van het Waarnemingscentrum voor Beroepen zouden toegankelijk moeten zijn gedurende de People Review campagne, teneinde het volgende mogelijk te maken:

- Identificatie van mogelijke bruggen binnen en tussen de beroepen;
- Anticipatie van sociale en professionele ontwikkelingen met betrekking tot belangrijke industriële projecten;
- Optimalisering en follow-up van de uitvoering van synergiën en solidariteit tussen de verschillende eenheden van de Groep
- Identificatie van de opleidingsmogelijkheden die overeenkomen met de natuurlijke ontwikkeling binnen de beroepen.

De nationale HR-afdeling moet zijn Waarnemingscentrum voor Beroepen organiseren en structureren op grond van de behoeften die bestaan op nationaal niveau en de situatie binnen het land. Afhankelijk van het personeelsbestand van het land, kunnen de werkwijze en de organisatie van het Waarnemingscentrum voor Beroepen worden aangepast en als bottom-up werkwijze worden toegepast. De landen die minder dan 500 werknemers/-neemsters tellen moeten een minimaal aantal gegevens verzamelen voor de invoering van het nationale Waarnemingscentrum voor Beroepen, die zullen worden geconsolideerd binnen het Europese Waarnemingscentrum voor Beroepen.

Een follow-upcomité moet jaarlijks worden bijeengeroepen op nationaal niveau, in alle landen die meedoen aan de actie en, indien nodig, ook op regionaal en lokaal niveau.

BIJLAGE 2

Om de follow-up van de deelname van de werknemers/-neemsters aan de opleidingsmodules te verzorgen, kunnen de volgende indicatoren worden gebruikt:

- aantal opleidingsdagen per jaar, per geslacht (ODEO-indicator);
- aantal werknemers/-neemsters dat minstens één opleiding heeft gevolgd in het jaar N-1;
- aantal werknemers/-neemsters dat al minstens 3 jaar geen opleiding heeft gevolgd;
- aantal werknemers/-neemsters dat een opleiding heeft gevolgd van 10 dagen of meer (al dan niet aaneengesloten);
- aantal werknemers/-neemsters dat aan het einde van de opleidingsmodule een diploma of vakbekwaamheidscertificaat heeft gekregen;
- aantal dagen opleiding gegeven aan de oudere werknemers (50-plussers?).

BIJLAGE 3

Er bestaan verschillende "goede praktijken" en beroepservaringen die de werknemers/-neemsters in staat stellen beter het belang in te zien van mobiliteit:

- Jobrotatie of "Vis ma vie"
- De Dagen van de mobiliteit en de beroepen, met een presentatie van verschillende loopbanen
- Feedback van werknemers/-neemsters die ervaring hebben met mobiliteit

Een aantal indicatoren die gebruikt kunnen worden:

- Nationale mobiliteit volgens geslacht
- Nationale mobiliteit volgens leeftijd
- Internationale mobiliteit volgens geslacht
- Internationale mobiliteit volgens leeftijd
- Evolutie van de mobiliteit volgens geslacht en plaats
- Evolutie van de mobiliteit volgens leeftijd en plaats
- Activiteit van de site e-talent
- Aantal personen dat een aanvraag heeft ingediend via e-Talent
- Aantal lokale acties met als doel de mobiliteit aan te moedigen
- Belangrijkste succesfactoren
- Belangrijkste oorzaken van mislukking
- De oplossingen

BIJLAGEN 4

Het volgende model is gezamenlijk uitgewerkt:



- 1^e etappe: de kritische vaardigheden bepalen (analyse starten op basis van het Waarnemingscentrum voor Beroepen)
2^e etappe: de personen inventariseren die kritische vaardigheden bezitten
3^e etappe: de meest geschikte wijze voor de overdracht van vaardigheden kiezen

Enkele van de goede praktijken:

- opleiding (Technisch opleidingscentrum / Universiteit van AREVA)
- documentatiecentrum
- mentoraat
- beoordeling door gelijken
- technische netwerken en praktijkgemeenschappen
- coaching
- gesprekken
- lering uit de praktijk
- opleidingen, zo georganiseerd dat degene die zijn vaardigheden wil doorgeven dit op de geschiktste manier kan doen
- werkgroepen speciaal voor werknemers/-neemsters

Een aantal sleutelementen voor een succesvolle doorgifte van vakkennis:

- tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek een precieze omschrijving geven van de doelstelling van de doorgifte van vakkennis
- ervoor zorgen dat er voldoende tijd wordt uitgetrokken om deze doelstelling te bereiken;
- rekening houden met deze doelstelling in de dagelijkse activiteiten;
- symbolische en materiële erkenning geven aan degene die zijn vakkennis doorgeeft;
- kiezen voor een duurzame wijze van doorgifte
- deze doorgifte als volwaardig onderdeel van het werk van de werknemer/-neemster beschouwen en niet als een extra last

BIJLAGE 5

Indicatoren : promotie man / vrouw
 promotie per leeftijdscategorie

Ik, Caroline Boerrigter, wonende 28, Rue Calmette te 66100 Perpignan, beëdigd vertaalter voor de Franse en de Nederlandse taal, verklaar hierbij dat het bovenstaande een woordgetrouwe en nauwkeurige Nederlandse vertaling is van de oorspronkelijke tekst, door mij gezien. Perpignan, 17 mei 2011. Nr. 14-0511

