Översatt från franskan

[AREVA Logotyp]

SAMFÖRSTÅNDSAVTAL OM PROGNOSER OCH HANTERING AV YRKEN OCH KOMPETENS INOM AREVAKONCERNEN I EUROPA

Mellan

AREVA, företrätt av Anne Lauvergeon, styrelseordförande och verkställande direktör,

Och

Europeiska Metallarbetarefederationen, företrädd av Bart Samyn, biträdande generalsekreterare

har följande överenskommits:

LENA CHRISTINA DE VILLOUTREYS
EXPERT TRADUCTEUR PRÈS LE TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE GRASSE ET LA COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE ANGLAIS SUÉDOIS

INLEDNING 3

AVDELNING 1 MÖJLIGHET FÖR ARBETSTAGARE ATT PLANERA OCH HANTERA SIN KÅRRIÅRUTVECKLING 4

1.1 Erbjuda de anställda en ökad visibilitet över karriärs- och yrkesutveckling 4

1.2 Ställa alla medel till förfogande för bästa möjliga karriärhantering för de anställda 4
1.2.1 Årliga utvecklingssamtal och en individuell utvecklingsplan 5
1.2.2 En utbildningspolitik som anpassas till varje arbetstagares karriärväg 5
1.2.3 Rörlighet, en möjlighet att växa 6

1.3 Säkerställa överföring och förnyelse av kunskap 6
1.3.1 Främja lärlingsskap och/eller praktiktjänstgöring 6
1.3.2 Säkerställa morgondagens sakkunskap genom föregripande kompetensöverföring och framgångsrik kunskapshantering 6
1.3.3 Främja generationsöverskridande relationer och ansvarsfördelning 7

AVDELNING 2 UTVECKLING AV EN GYNNSAM ARBETSMILJÖ FÖR DE ANSTÄLLDA UNDER HELA YRKESKARRIÄREN 7

2.1 Integration av nyanställda och karriärhantering för alla arbetstagare under anställningstiden i AREVA-koncernen 7
2.1.1 Utveckling av integrerings- och utbildningsprogram 7
2.1.2 Planering av karriärväg och kompetensutveckling för äldre arbetskraft 7

2.2 Karriärhantering som tar hänsyn till balansen mellan arbete och privatliv under levnadsbanan och erbjuder en gynnsam arbetsmiljö 8

AVDELNING 3 UPPFYLLANDE AV ÅTAGANDEN 8

3.1 Genomförande av avtalet 8

3.2 Social dialog och övervakning av avtalet 8

AVDELNING 4 ÖVRIGA BESTÄMMELSER 9

4.1 Avtalets giltighetstid 9

4.2 Avtalets tillämpningsområde 9

BILAGOR 10

LENA CHRISTINA DE VILLOUTREYX
EXPERT TRADUCTEUR PRÈS LE TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE LILLE ET LA COUR D'APPEL D'ARRAS-PROVINCE ANGLAIS SUÉDOIS

INLEDNING

Marknadsutveckling, tekniska omvälvningar, internationell konkurrens, förändrade kundkrav och arbetstagarförväntningar är några av de många faktorer som bidrar till en förändrad yrkesmiljö.

AREVA vill fortsätta att vara en attraktiv arbetsgivare.

Därför önskar parterna, AREVA och Europeiska Metallarbetarefederationen (EMF), genom detta ramavtal för planering och utveckling av kompetens, bidra till ett tillfredsställande, rikt och varierande yrkesliv för alla samtidigt som man möter företagets behov av anpassning och föränding. Avtalet innebär en ny etapp i skapandet av en innovativ social dialog och konstruktiva arbetsrelationer på europeisk nivå. Det är en uppföljning av andan i ramavtalet om lika möjligheter som undertecknades av EMF och AREVAS ledning i november 2006. Detta avtal som förnyades genom ändring i april 2010 ledde fram till ODEO-projektet som stärkte de positiva sociala relationerna mellan AREVAS ledning, EMF och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå.

Innehållet i detta avtal ska bidra till att ge alla anställda möjlighet att utveckla sin karriär under hela sitt yrkesliv inom koncernen.

I AREVAS vision ingår att erbjuda alla sina anställda karriärmöjligheter som tar hänsyn både till deras egna och till bolagets behov vad gäller kunskapsöverföring, marknadsutveckling, prognosering av teknisk utveckling, o s v. Det ingår även i koncernens vision att utveckla karriärhantering genom att identifiera färdigheter, behov av yrken och motsvarande arbetstillfällen. Denna princip kommer att bidra till att bibehålla och utveckla kollektiva och individuella prestationer, samtidigt som varje arbetstagares personliga bidrag ges ett rättmätigt erkännande.

Detta avtal inbegriper utmaningar på områden som:
Utbildning
Rörlighet
Överföring och förnyelse av kompetens
Lärlingsskap
Integrering av nyanställda
Planering av behov för äldre arbetskraft
Balans mellan arbets- och privatliv
Inrättande av såväl nationella som europeiska yrkes- och kompetensråd

CHRISTINA DE VILLOUTREYS
EXPERT TRADUCTEUR PRES LA COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE

För att möta dessa utmaningar avser AREVA att ställa erforderliga medel och metoder till förfogande för sina företag och sina anställda. Sättet att leda de anställda är en nyckelfaktor, både när det gäller kollektiva och individuella prestationer. Parterna är ense om att ledning genom prognosering och utveckling av färdigheter är en väsentlig princip för att uppnå koncernens mål i fråga om förbättrade karriärmöjligheter och socialpolitik, som t ex jämställdhet mellan kvinnor och män, mångfald, m m.

Inrättandet av AREVAS nationella och europeiska yrkes- och kompetensråd är ett sätt att hjälpa de anställda att hantera sina yrkeskarriärer samtidigt som det svarar mot företagets behov av anpassning.

Avtalsparterna har vidare enats om att uttveckla ett projekt för att genomföra detta avtal enligt samma principer som ODEO-projektet.
Tillämpningen av detta avtal kommer därför att ske med hjälp av av FACES-projektet (*Forecasting and Anticipating Competences in Europe through Social Dialogue*, Prognoser och antecipation av kompetens i Europa genom social dialog) som kommer att sammanföra lokala representanter för personal, ledning och anställda på regional, transnationell och europeisk nivå. Konkreta handlingsplaner kommer att utvecklas och drivas gemensamt. Huvudtemat för projektet är utvärdering och behov för de olika generationer som nu finns på arbetsplatsen, deras karriärutveckling och förväntningar. Parterna är medvetna om att man med hjälp av en stark social dialog kan bygga upp en stark grund för bättre arbetsförhållanden för de anställda i hela Europa samt ett konstruktivt partnerskap med arbetstagarföreträdare.

Mångfalden i de länder som är representerade i det europeiska företagsrådet gör det möjligt att utarbeta en dynamiskt och pragmatisk strategi för prognoser och hantering av olika yrken, med bekräftande av koncernens åtaganden, samtidigt som kulturella, sociala, ekonomiska och reglementära skilllnader respekteras när det gäller uppfyllandet av det åtaganden som ingår i avtalet.
Bestämmelserna i detta avtal ska gälla alla de anställda i AREVA-koncernen som ingår i AREVAS europeiska företagsråd, oberoende av yrkeskategori.

AVDELNING 1 MÖJLIGHET FÖR ARBETSTAGARE ATT PLANERA OCH HANTERA SIN KÅRRIÅRUTVECKLING

Parterna är överens om att karriärutveckling är nyckeln till framgång för varje arbetstagare och för AREVAS utveckling. De anser härvidlag att att det är väsentligt att föregripa behov av färdigheter och den globala arbetssituationen i syfte att ge de anställda ökad visibilitet över deras potentiella karriärutveckling och samtidigt tillgodose företagets krav på anpassning.

1.1 Erbjuda de anställda en ökad visibilitet över kärriärs- och yrkesutveckling

Bästa möjliga visibilitet vad gäller utveckling och förändring av yrken är en väsentlig faktor för varje anställd.

AREVA har för avsikt att i förväg identifiera behov och sysselsättning både i fråga om kvantitet och kvalitet. AREVAS nationella yrkesråd utgör ett idealisk framsteg inom detta område och gynnar både de anställda och verksamheten. Denna antecipation ger varje anställd möjlighet att staka ut sin egen karriärväg. Samtidigt kommer dessa nationella yrkesråd att vara en hörnsten för ett europeiskt yrkesråd och tillhandahållande av relevant information.

Genomförandet av detta omfattande projekt och alla de principer som formuleras i detta avtal grundar sig på en gemensam ansträngning av team bestående av resentanter för personal, ledning och anställda. AREVA anser att det är möjligt för företaget att med en stark social dialog och ett konstruktivt partnerskap med arbetstagarföreträdare bygga upp en fast grund för bättre arbetsvillkor för alla anställda.

Ett gemensamt europeiskt perspektiv kommer att erbjudas via ett europeiskt yrkesråd och ett gemensamt referenssystem för yrken. Visibilitet, kommunikation, öppenhet och analys utgör nycklarna till en lyckad prognosering av färdigheter och sysselsättning. Skapandet av ett europeiskt yrkesråd speglar avtalsparternas ambition att behålla ledningen för en nyskapande social dialog i Europa.

Det europeiska yrkesrådet har som målsättning att tillhandahålla information och analyser om:

- Sysselsättning
- Utbildning
- Integration
- Prognosering
- Lärlingsskap
- Ålderspyramider
- Kön
- Senioranställda
- ...

LENA CHRISTINA DE VILLOUTREYS
EXPERT TRADUCTEUR PRES LE TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE GRASSE ET LA COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE
ANGLAIS JURIDIQUE

Ett av det europeiska yrkesrådets mål är att åstadkomma överensstämmelse och konsekvens inom koncernen på Europanivå genom att använda samma verktyg och definitioner för att uppnå jämförbara resultat. I hela Europa kommer de anställda att ha tillgång till samma möjligheter för sin karriärutveckling. Införandet av nationella yrkesråd innebär att man också skapar en komplett, progressiv och gemensam refererensmodell för en exakt identifiering och definition av alla yrken som utövas inom koncernen.

Det erupeiska yrkesrådet ska bestå av europeiska HR-chefer och medlemmar av det europeiska företagsrådets särskilda utskott. Därigenom garanteras en kontinuerlig socal dialog om prognosering och sysselsättning samt en helhetssyn över situationen på europeisk nivå.

Bilaga 1 innehåller en detaljerad beskrivning av AREVAS nationella yrkesråds uppgift och funktion.

1.2 Ställa alla medel till förfogande för bästa möjliga karriärhantering för de anställda

Karriärutveckling och –hantering inkluderar information om arbetstillfällen och karriärer samt handledning och utbildning. Det är en kontinuerlig process där ledningen och den anställde har ett gemensamt ansvar, oberoende av tjänst, ålder och kön. Därför ska varje arbetstagare ha möjlighet att utveckla sina färdigheter och berika sin yrkeserfarenhet.

Parterna i detta avtal är överens om att varje anställd ska förfoga över de medel som behövs för att hantera sin yrkeskarriär.

1.2.1 Årliga utvecklingssamtal och en individuell utvecklingsplan

Utvecklingssamtal är en viktig fas i hanteringen av kompetens. AREVA garanterar att samtalen följer samma priniciper som AREVAS värderingsprogram för alla anläggningar.
Med hjälp av denna utvärdering kan man bland annat anpassa arbetstagarnas placering, så att deras kvalifikationer och lön överensstämmer med deras kompetensnivå och prestationer. Detta påverkar inte existerande nationella förhandlingssystem.

De individuella årliga utvecklingssamtalen är ett viktigt tillfälle för den anställde och hans/hennes chef att diskutera karrärmöjligheter. De ska äga rum i en harmonisk atmosfär, där man tar hänsyn både till den anställdes önskemål och till företagets behov.

Parterna framhäver vikten av att cheferna är väl förberedda och tränade att genomföra de årliga utvecklingssamtalen. Även arbetstagarna behöver träning och tillräckligt med tid för att förbereda dessa samtal. Detta är väsentligt för lyckade samtal. Adekvat förberedelse skall också inkludera tillgång till relevant information, som t ex utvecklingen av arbetstillfällen inom AREVA.

Efter en sådan individuell utvärdering, förbinder sig både arbetstagaren och hans/hennes chef att omsätta resultaten av samtalet i konkreta handlingar inom ramen för en individuell utvecklingsplan. En uppföljning av denna handlingsplan kommer att äga rum under nästkommande utvecklingssamtal. Alla data kommer att vara helt skyddade. De årliga utvecklingssamtalen ska följa lokal praxis beträffande förhandlingar och social dialog.

1.2.2 En utbildningspolitik som anpassas till varje arbetstagares karriärväg

AREVA utvecklar en utbildningspolitik som är anpassad till företagets och de anställdas behov, både för att bibehålla och förnya kompetens i syfte att garantera bästa möjliga karriärutveckling.

Utbildning hjälper varje arbetstagare att bättre preparera sin karriärutveckling. Varje anställd har tillgång till utbildning. AREVA garanterar transparent och komplett kommunikation beträffande de utbildningsprogram som finns tillgängliga. AREVA stöder aktivt sina anställda när det gäller att bibehålla och aktualisera yrkeskompetens i förhållande till teknisk utveckling och managementutveckling.

Parterna har kommit överens om att varje anställd ska ha rätt till 30 timmars utbildning per år. Denna utbildningstid kan fördelas över tre år.
Nationell lagstiftning och/eller eventuella avtal på lokal, nationell, regional eller företagsnivå beträffande utbildning ska följas.

Utbildning liksom utbildning på plats (*on-the-job training*) ska normalt sett äga rum på arbetstid. Utbildning på plats är en form av utbildning som erbjuds den anställde på arbetsplatsen då han/hon utför sina arbetsuppgifter. Denna typ av utbildning baseras på principen om kunskapsinhämtning genom praktik och inkluderar förklaringar och demonstration av en mer erfaren anställd, arbetsledare eller chef.
I enlighet med nationella lagar och förordningar, ska tillgång till yrkesutbildning inte medföra några särskilda utgifter för de anställda.

Ett rapporteringssystem kommer att inrättas för att säkerställa att lämpliga åtgärder vidtas, om en anställd inte har deltagit i någon utbildning under tre års tid.

Bilaga 2 innehåller en detaljerad beskrivning av indikatorer som kan användas.

Vid utarbetandet av bolagets kollektiva utbildningsplaner tar man hänsyn till analyser av marknads- och sysselsättningsutveckling samt tekniska trender. Dessa utbildningsplaner kommer att vara tillgängliga för alla anställda.

Validering och erkännande av utbildning via "AREVAS utbildningspass" är en viktig faktor för att bygga upp en yrkeskarriär. Parterna är också överens om att stödja externt erkännande och certifiering.

LENA CHRISTINA DE VILLOUTREYS TRADUCTRICE PRÈS LA TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE CANNES ET LA COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE ANGLAIS SUÉDOIS

1.2.3 Rörlighet, en möjlighet att växa

Inom ramen för utveckling av en karriär som "specialist", "sakkunnig" eller "chef", erbjuder AREVA sina anställda karriärmöjligheter genom geografisk rörlighet och anställningsrörlighet.
Växling mellan olika befattningar kan dessutom vara en viktig möjlighet att främja karriärutveckling,
För koncernen är rörlighet, baserad på frivillighet, en drivkraft för ökad effektivitet som innebär många fördelar: underlättat utbyte av sakkunskap, ökade karriärmöjligheter och utveckling av en internationell kultur. Målet är att rörlighet ska bli ett levnadssätt för alla AREVAS anställda.
Rörlighet kommer utan tvivel att bli allt viktigare inom koncernen på grund av kraven på anpassning till tekniska förändringar och skiftande arbetsbördor samt nödvändigheten att uppfylla expansionsmål.

När en plats blir ledig kommer AREVA systematiskt att priorietera kvalificerade interna sökande inom AREVA på basis av deras utbildning och/eller yrkeserfarenhet. Kandidaterna kan söka en plats direkt och under sekretess, om de så önskar. Om en kandidat inte antas, kommer skälet/skälen därtill att meddelas arbetstagaren inom rimlig tid. Om den sökande antas, kan hans/henneschef inte motsätta sig förflyttning.

Geografisk och intern rörlighet grundar sig på den anställdes samtycke och på företagets behov, varvid hänsyn ska tas till individuella önskningar och intressen.

Rörlighet kan också försvåras av olika personliga hinder. AREVA vill hjälpa sina anställda att övervinna dessa svårigheter. Varje arbetstagares personliga situation kommer att tas i beaktande. För personer med utlandstjänst måste både utflyttning och återflyttning klart definieras, förberedas och formaliseras före avresan.

Utöver de materiella aspekterna är parterna övertygade om att vägleddnings-/integrationsfasen är ett nyckelmoment för lyckad rörlighet.
Olika "bästa praxis" och erfarenheter kan öka förståelsen för rörlighet hos de anställda och bidra till att det blir en lyckad erfarenhet.
Bilaga 3 ger några exempel på "bästa praxis" samt en beskrivning av indikatorer som kan användas.

1.3 Säkerställa överföring och förnyelse av kunskap

Parterna i avtalet anser att en lyckad integreringsprocess av nyanställda är positivt både för de anställda och för företaget. De tror också att en rättvis belöningsprocess för kompetensöverföring kan vara till förmån både för de anställda och för företaget.

1.3.1 Främja lärlingsskap och/eller praktiktjänstgöring

Parterna i avtalet är överens om nödvändigheten att utveckla både lärlingsskap och praktiktjänstgöring och att dessa former av utbildning har flera olika fördelar. För det första kan ungdomar och blivande akademiker med framgång integreras i koncernen. Dessa utbildningsformer kan dessutom användas för att rekrytera personal till yrkesområden där det är svårt att hitta sådan kompetens på arbetsmarknaden.

AREVA förbinder sig att i enlighet med nationella krav och lagar studera alla typer av åtgärder som kan leda till en ökning av antalet lärlingar och praktikanter. Detta kommer att följas av en indikator.

1.3.2 Säkerställa morgondagens sakkunskap genom föregripande kompetensöverföring och framgångsrik kunskapshantering

Överföring av kunnande och kompetens är en av de viktigaste utmaningarna under de närmaste åren. För att lyckas med detta är det nödvändigt att införa tydliga processer för att hantera dessa frågor.

LENA CHRISTINA DE VILLOUTREYS
EXPERT TRADUCTEUR PRÈS LE TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE CANNES ET LA COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE
ANGLAIS SUÉDOIS

För att organisera kunskapsöverföring och tidshantering på bästa möjliga sätt, måste de anställdas arbetsbörda diskuteras och bestämmas av arbetstagarna och deras chefer. Kunskapsöverföring ska utgöra en del av den normala arbetsbördan.
Varje land ska fastställa en HR plan för att identifiera och stödja sådan kunsapsöverföring.

Bilaga 4 innehåller en detaljerad beskrivning av en gemensamt utvecklad modell.

1.3.3 Främja generationsöverskridande relationer och ansvarsfördelning

Parterna är överens om att utveckla ett projekt för att förbättra relationerna mellan olika generationer på arbetsplatsen. Projektet kommer att fokusera på varje generation för att öka den yrkesmässiga förståelsen mellan olika åldersgrupper. Det är viktigt att känna till vad som är utmärkande för varje generation för att bättre förstå varandra och dra nytta av de starka sidorna hos alla berörda parter liksom varje generations kultur, arbetsbetenden och –attityder.

AVDELNING 2 UTVECKLING AV EN GYNNSAM ARBETSMILJÖ FÖR DE ANSTÄLLDA UNDER HELA YRKESKARRIÄREN

AREVA förbinder sig att hjälpa sina anställda till att uppnå balans mellan arbete och privatliv.

Parterna är överens om att detta skapar en politiv arbetsmiljö för alla arbetstagare under hela deras yrkeskarriär och bidrar till välbefinnande både för dem själva och för koncernen.

2.1 Integration av nyanställda och karriärhantering för alla arbetstagare under anställningstiden i AREVA-koncernen

Det är en hjärtesak i AREVA-koncernens personalpolitik att erbjuda sina anställda karriärmöjligheter under deras anställningstid. Koncernen föbinder sig därför att stödja sina anställda under hela denna period.
AREVAS förpliktelser avseende lika möjligheter och mångfald inbegriper icke-diskriminering vid rekrytering och lika befordringsmöjligheter för alla anställda i syfte att utveckla en större mångfald.

Bilaga 5 innehåller en detaljerad beskrivning av indikatorer som kan användas.

2.1.1 Utveckling av integrerings- och utbildningsprogram

Alla arbetstagare med lärlings- eller praktikkontrakt kommer att följas upp individuellt av en AREVA-anställd under hela kontraktsperioden. De AREVA-anställda som frivilligt påtar sig denna uppgift kommer att erbjudas ett säskilt utbildningsprogram och förfoga över den tid som krävs för uppdraget.

Handledaren måste försäkra sig om att lärlingen/praktikanten är väl integrerad såväl i företaget som i sitt arbetslag. I förekommande fall kommer han/hon att ha möjlighet att delta i pedagogiska möten vid sin läroanstalt.

2.1.2 Planering av karriärväg och kompetensutveckling för äldre arbetskraft

AREVA förbinder sig att bättre hantera den sista delen av sina anställdas yrkesliv. I detta syfte kommer varje land, efter samråd med arbetsmarknadens parter, att initiera en seniorpolitik som syftar till att ta bättre hänsyn till erfarna arbetstagares förväntningar samt erkänna deras specifika färdigheter.

De nationella planerna kan inkludera
- Samtal om karriärutveckling
- Utbildning
- Befordran
- Rekommendationer och regler för att motarbeta diskriminiering.

Detta kommer att göra det möjligt både för företaget och för den anställde att planera för kommande års behov.

LENA CHRISTINA DE VILLOUTREYS
EXPERT TRADUCTEUR PRÈS LE TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE LILLE ET LA COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE ANGLAIS

Äldre arbetskraft ska ha samma utbildningsmöjligheter som alla andra arbetstagare. AREVAS olika företag måste se till att detta åtagande följs och omsätts i konkreta åtgärder. Seniorer ska ha samma befordringsnivå som alla andra åldersgrupper.

2.2 Karriärhantering som tar hänsyn till balansen mellan arbete och privatliv under levnadsbanan och erbjuder en gynnsam arbetsmiljö

Utöver sina åtaganden att tillhandahålla verktyg för planerad yrkesutveckling, förbinder sig AREVA att stödja sina anställda när det gäller att uppnå balans mellan arbete och privatliv.

Såsom det anges i det europeiska avtalet om lika möjligheter, kräver främjandet av jämställdhet mellan män och kvinnor att det införs åtgärder som underlättar för båda könen att uppnå balans mellan arbets- och privatliv. AREVA vill erbjuda sina anställda bästa möjliga arbetsvillkor och kontinuerligt förbättra kvalitén och atmosfären på arbetsplatsen. De åtaganden som bland annat rör tidshantering förstärks.

Parterna i alla AREVAS filialer kommer att utarbeta handlingsplaner för utformning av arbetsrutiner I syfte att uppnå bättre balans mellan arbetstagarnas och verksamhetens behov.
Som en fortsättning av ODEO-metoden som bygger på samarbete mellan ledning och personalrepresentanter utgör följande gemensamma etapper ett underlag för utarbetandet av dessa handlingsplaner:

- En detaljerad utvärdering av situationen i alla europeiska anläggningar med avseende på balans mellan arbete och privatliv
- Formalisering av en handlingsplan för varje anläggning I syfte att uppnå balans mellan arbete och privatliv
- En europeisk arbetssession med representanter för arbetstagare, personal och ledning för att diskutera och förbättra balansen mellan arbete och privatliv
- Inrättande av en uppföljningskommitté för att gemensamt presentera resultatet av projektet för Europeiska Metallarbetarefederationen.

LENA CHRISTINA DE VILLOUTKI
EXPERT TRADUCTEUR PRES LE TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE LILLE ET LA COUR D'APPEL D'ALLAUX-PROVENCE

AVDELNING 3 UPPFYLLANDE AV ÅTAGANDEN

3.1 Genomförande av avtalet

Efter undertecknandet av avtalet kommer koncernens arbetsmarknadsparter i varje land som omfattas av avtalet att sammanträda för att fatta beslut om en lokal handlingsplan.
När avtalet undertecknats kommer koncernens arbetsmarknadsparter att förbinda sig att utarbeta ett projekt för avtalets tillämpning, vilket kommer att förstärka samarbetet mellan representanter för personal, ledning, HR-avdelning och anställda samt leda till en bättre förankring av avtalet ute på anläggningarna. Detta kommer att ytterligare främja den sociala dialogen.

Avtalsparterna är överens om att den engelska texten ska vara den officiella, giltiga versionen. Avtalet kommer att översättas av auktoriserade översättare till språken i de länder som är representerade i AREVAS europeiska företagsråd.

3.2 Social dialog och övervakning av avtalet

För att följa utvecklingen och genomförandet av avtalet och de specifika mål som fastställts däri, förbinder sig avtalsparterna att:

- Inrätta en övervakningskommitté bestående av företrädare för AREVAS ledning och det europeiska företagsrådets särskilda utskott som kommer att utvärdera genomförandet av avtalet samt följa upp de nationella handlingsplanerna. Denna övervakningskommitté kan även avge rekommendationer.

- Varje år kommer AREVAS ledning och det europeiska företagsrådets särskilda utskott att redovisa resultaten av utvärderingen och diskutera dessa med Europeiska metallarbetarefederationen.
- Alla anställda och alla företag i de olika länderna kommer att erhålla detaljerad information i syfte att främja avtalet.

AVDELNING 4 ÖVRIGA BESTÄMMELSER

4.1 Avtalets giltighetstid

Detta avtal är giltigt under 3 år från och med dagen för dess undertecknande.
Det förlängs med tre år i taget genom tyst överenskommelse, såvida det inte sägs upp av en av parterna minst 6 månader före utlöpandet av en treårsperiod.

Under hela giltighetstiden kan avtalet revideras genom ändring, särskilt om koncernens tillämpningsområde ändras.

4.2 Avtalets tillämpningsområde

Detta avtal tecknas för AREVA-koncernen (Europeiska företagsrådets tillämpningsområde) på europeisk nivå och kan inte ersätta nationell lagstiftning och/eller företagsavtal, om dessa är mer förmånliga. Bilagorna utgör en integrerad del av avtalet.

Paris den 1 april 2011

För AREVA:
Anne Lauvergeon,
styrelseordförande och verkställande direktör

[Underskrift]

LENA CHRISTINA DE VILLOUTREYS
EXPERT TRADUCTEUR PRES LA TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE CRETEIL ET LA COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE ANGLAIS JURIDIQUE

För Europeiska metallarbetarefederationen:
Bart Samyn,
Biträdande generalsekreterare för Europeiska metallarbetarefederationen

[Underskrift]

BILAGOR

BILAGA 1

AREVAS ambition att inrätta nationella yrkesråd

Kännedom om utveckling inom arbetsstrukturer måste föregripas och fördjupas.
Med stöd av ledningen för sina olika anläggningar/avdelningar och enheter kommer AREVA-koncernen att sätta in medel för utvärdering och åtgärder som gör det möjligt att föregripa den kvantitativa utvecklingen inom olika yrken.

Det franska avtalet som i detta avseende undertecknades i januari 2005 utgjorde en hörnsten för skapandet av ett yrkesråd i Frankrike. Detta är idag erkänt och godkänt av arbetsmarknadens parter som ett verktyg för att hantera sysselsättningen i Frankrike.

AREVAS nationella yrkesråd: uppgift och funktion

Yrkesrådet är kärnpunkten i hanteringen av sysselsättning, utbildning och rörlighet. Det befinner sig i skärningspunkten för en konstant dialog mellan flera olika målsättningar:
- Göra integration och rörlighet till en möjlighet för varje arbetstagare och systematiskt prioritera intern rörlighet
- Föregripa och göra de anställda medvetna om utvecklingen inom yrken liksom överföring och förnyelse av färdigheter
- Göra utbilding till ett redskap för yrkesmässig rörlighet
- Arbeta i nära samarbete med företrädare för personalen
-

För att säkerställa samstämmighet inom koncernen, använder alla länder samma definitioner för att uppnå jämförbara resultat och de passerar gemensamma etapper.

Alla AREVAS yrkesråd består av följande gemensamma modell:
- En rådsansvarig utnämnd av den nationella HR-direktören, vilken har till uppgift att leverera data till det nationella yrkesrådet liksom att konsolidera dessa data på europeisk nivå.
- Personalrepresentanter

En modell i fyra steg baserad på en gemensam metodologi :
1) Analys av den aktuella situationen
2) Förutsägbar resursutveckling
3) Förutsägbar behovsutveckling
4) Utarbetande av en handlingsplan

Treårsplaner upprättas på nationell nivå på basis av ekonomisk aktivitet, prognoser och uppskattad personalomsättning.
Analysen ska koncentreras till följande punkter:
- Resurs- och behovsutveckling;
- Ålderspyramiden;
- Rörlighet inom och utanför arbetspoolen;
- Rörlighet inom och utanför anställningsområdet;
- Yrken som är känsliga för stora kvantitativa svängningar (med känsliga yrken menas sådana med stora kvantitativa svängningar, strategiska yrken där koncernen måste försäkra sig om varaktiv expertis, yrken där det är svårt att rekrytera och yrken där man står inför en betydande kompetensutveckling) ;
- Nya yrken.

Varje år kallar den rådsansvariga den nationella HR-direktören och representanter för personalen till ett möte om yrkesrådet för att analysera sysselsättningsläget och utvecklingen inom olika yrken på nationell nivå.
Vid detta tillfälle kommer en syntetisk rapport baserad på de data som sammanställts inom de områden som anges ovan.
Resultaten från yrkesrådet ska vara tillgängliga under kampanjen People Review, som kompletterande information för att:
- Identifiera eventuella broar inom och mellan olika yrken;

- Prognosera social utveckling och yrkesutveckling kopplad till större industriprojekt;
- Underlätta och följa upp genomförandet av synergi och solidaritet mellan de olika företagen inom koncernen;
- Identifiera utbildningsmöjligheter som svarar mot den naturliga utvecklingen av yrken.

Den nationella HR-avdelningen kommer att organisera och strukturera yrkesråden i förhållande till nationella behov och till situationen i landet.
Beroende på landets storlek kan yrkesrådens funktion och organisation anpassas och styras som en "bottom-up" process.
Länder med minder än 500 anställda måste leverera en minimummängd data för inrättandet av det nationella yrkesrådet, vilken kommer att konsolideras i det europeiska yrkesrådet.

En uppföljningskommitté kommer att sammankallas varje år på nationell nivå i varje deltagarland och, om det skulle behövas, även på regional och lokal nivå.

BILAGA 2
För att följa upp arbetstagarnas deltagande i utbildningmoduler, kan följande indikatorer användas:
- Antal utbildningsdagar per år efter kön (ODEO indikator)
- Antal anställda som deltagit i minst en utbildningsmodul under föregående år;
- Antal anställda som inte deltagit i någon utbildningsmodul under de senaste år 3 åren ;
- Antal anställda som deltagit i en utbildningsmodul som varat i minst 10 dagar (en eller flera perioder);
- Antal anställda som erhållit yrkeskvalificering eller -certifiering efter avslutad utbildning;
- Antal utbildningsdagar för äldre arbetskraft (över 50 år).

BILAGA 3
Olika "bästa praxis"och erfarenheter hjälper de anställda att förstå fördelarna med rörlighet
- Arbetsrotation eller "Leva mitt liv" ("Live my life", "Vis ma vie")
- Rörlighets- och Yrkesdagar med en presentation av olika karriärvägar
- Vittnesmål från arbetstagare med erfarenhet av rörlighet

Här följer några exempel på indikatorer som kan användas:
- Nationell rörlighet efter kön
- Nationell rörlighet efter ålder
- Internationell rörlighet efter kön
- Internationell rörlighet efter ålder
- Rörlighetsutveckling efter kön och ort
- Rörlighetsutveckling efter ålder och ort
- Aktivitet på sajten e-talent
- Antal personer som sökt pål e-Talent
- Antal lokala initiativ för att uppmuntra rörlighet
- Vanligaste orsaker till lyckad rörlighet
- Vanligaste orsaker till misslyckad rörlighet
- Lösningar

BILAGA 4
Följande modell har utvecklats gemensamt:
Etapp 1: identifiering av kritisk kompetens (analys med utgångspunkt från Yrkesrådet)
Etapp 2: identifiering av personer som innehar kritisk kompetens
Etapp 3: val av bästa metod för kunskapsöverföring

Exempel på bästa praxis:
- Utbildning (Tekniskt utbildningscenter / AREVA- Universitetet)
- Resurscenter
- Handledning
- Kollegial värdering
- Tekniska nätverk och praktikgemenskaper
- *coaching*
- Samtal
- Erfarenhetsrapporter

- Utbildningsprogram kan utformas för att hjälpa de personer som önskar överföra sin kompetens att välja det lämpligaste sättet för detta
- Arbetsgrupper för anställda

Exempel på viktiga faktorer för att lyckas med kompetensöverföring:
- Identifiera målet för kompetensöverföring under det årliga utvecklingssamtalet
- Säkerställa att tiden räcker till för att nå detta mål;
- Införliva detta mål i den dagliga verksamheten;
- Belöning och erkännande av den person som delar med sig av sin kompetens;
- Säkerställa att kompetens överförs på ett varaktigt sätt;
- Fastställa att denna kunskapsöverföring ska utgöra en väsentlig del av arbetstagarens arbete och inte vara en extra arbetsbörda.

BILAGA 5

Indikatorer : befordran man / kvinna
befordran efter åldersgrupp

Certified as a true translation of the original written in English/Rätt översatt från engelska språket intygar
den 12 maj 2011 Nr 100/2011

LENA CHRISTINA DE VILLOUTREYS
EXPERT TRADUCTEUR PRES LE TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE GRASSE ET LA COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE ANGLAIS SUEDOIS