

**PROJET D'ACCORD
SUR LE DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
AU SEIN DU GROUPE AREVA EN FRANCE**

AREVA, représentée par ____, Directeur ____,

Et les Organisations Syndicales suivantes :

- la CFDT représentée par
- la CFE-CGC représentée par
- la CGT représentée par
- la CGT-FO représentée par
- le UNSA/SPAEN représenté par

Il est ainsi convenu ce qui suit :

Sommaire

PREAMBULE	4
TITRE 1 : LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : UNE DEMARCHE PARTAGEE ET PLURIDISCIPLINAIRE	6
CHAPITRE 1 : POUR UN PARTAGE DES DEFINITIONS ET DES ENJEUX	6
Article 1 : La Prévention des Risques Psychosociaux	6
Article 2 : La Prévention du Stress	6
Article 3 : La Qualité de vie au travail	6
Article 4 : Le bien être au travail	6
CHAPITRE 2 : L'IMPLICATION DES DIFFERENTS ACTEURS	7
Article 5 : La Direction Générale.....	7
Article 6 : Le Management.....	7
Article 7 : Le Salarié	7
Article 8 : Les professionnels de la prévention en matière de santé, de sécurité et de soutien social ...	8
Article 9 : La fonction Ressources Humaines.....	8
Article 10 : Les Représentants du Personnel	9
Article 11 : L'appropriation de la démarche.....	9
TITRE 2 : LES PRINCIPALES DIMENSIONS DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	10
CHAPITRE 1 : L'ORGANISATION DANS LE TRAVAIL	10
Article 12 : Le contenu et le sens du travail.....	10
Article 13 : L'autonomie et la participation aux décisions.....	10
Article 14 : L'adéquation entre les missions et les moyens mis à disposition	11
CHAPITRE 2 : LES RELATIONS DU TRAVAIL	11
Section 1 - Le sens du collectif de travail	11
Article 15 : Le collectif du travail.....	11
Article 16 : L'écoute et le respect	12
Section 2 - L'accompagnement des salariés en difficulté	12
Article 17 : Le dispositif d'écoute et d'accompagnement des salariés	13
Article 18 : La prévention, l'identification et la gestion des situations de harcèlement	13
Article 18.1 : La prévention des situations de harcèlement.....	13
Article 18.2 : L'identification et la gestion des situations de harcèlement	14
Article 19 : Le dispositif d'alerte et de réclamation	15
CHAPITRE 3 : L'ENVIRONNEMENT DANS LE TRAVAIL	15
Article 20 : Pour une utilisation maîtrisée des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC).....	15
Article 21 : Un environnement physique du travail adapté	16
CHAPITRE 4 : LA PRISE EN COMPTE DE LA PENIBILITE	16
Section 1 - Les mesures en faveur de la prévention de la pénibilité	16
Article 22 : L'environnement physique du travail et la prévention de la pénibilité	16
Article 23 : La prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail	17
Article 24 : La prévention de la pénibilité par le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation	17
Article 25 : La prévention de la pénibilité par le maintien en activité des salariés	18

Section 2 : La cessation anticipée d'activité	19
Article 26 - Les principes de la cessation anticipée d'activité	19
CHAPITRE 5 : LA PRISE EN COMPTE DE L'EVOLUTION DES ORGANISATIONS	19
Article 27 : La préparation collective des évolutions d'organisation.....	19
Article 28 : L'accompagnement individuel du changement.....	20
CHAPITRE 6 : LA REALISATION DE SOI ET LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL	20
Article 29 : La conciliation vie professionnelle et vie personnelle	20
Article 30 : Un dispositif élargi en faveur de la parentalité	21
Article 30.1 : Le travail à temps partiel	21
Article 30.2 : Le congé parental d'éducation	21
Article 30.3 : Le congé parental d'éducation et le droit à la retraite	22
Article 30.4 : Le congé de paternité.....	22
Article 30.5 : Les dispositifs liés à la petite enfance.....	22
Article 30.6 : L'aménagement des conditions de travail durant la grossesse	22
Article 30.7 : Le Compte Epargne Temps (CET).....	22
Article 31 : Le télétravail	22
TITRE 3 : LE SUIVI DU DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	23
Article 32 : La mise en place et composition d'un Observatoire National de la qualité de vie au travail	23
Article 33 : La mission de l'Observatoire National de la qualité de vie au travail.....	24
TITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES	24
Article 34 : Champ d'application	24
Article 35 : Entrée en vigueur et durée de l'accord	24
Article 36 : Réunion	24
Article 37 : Révision	24
Article 38 : Publicité et dépôt de l'accord	24

Préambule

Les parties signataires du présent accord sont convaincues que la qualité de vie au travail est un facteur de développement du bien-être tant individuel que collectif des salariés ainsi que de la performance économique et industrielle de l'entreprise.

En effet, les activités du groupe AREVA, nécessitant un niveau élevé de qualité, de sécurité et de sûreté, les parties signataires s'accordent pour reconnaître que le développement de la qualité de vie au travail est un facteur de prévention des dysfonctionnements, donc des risques.

Dès 2004, le groupe a mis en évidence sa volonté de « fournir à ses collaborateurs les moyens et conditions de travail propices à leur épanouissement professionnel » (Charte des valeurs). Dans ce cadre, les parties soulignent que le respect, l'écoute et la bienveillance contribuent à des conditions de travail favorables.

Plaçant la santé des salariés et la qualité de vie au travail au cœur de ses priorités, le groupe AREVA a développé depuis plusieurs années des politiques « Santé/Sécurité » et « Ressources Humaines » volontaristes et ambitieuses. Dans ce cadre, il est reconnu que de nombreuses actions ont déjà été mises en œuvre afin d'assurer la protection de la santé, de promouvoir la qualité de vie au travail ainsi que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.

Le présent accord vient compléter et développer ce dispositif en lui donnant une meilleure lisibilité et en renforçant sa cohérence d'ensemble.

Au titre des Politiques « Ressources Humaines », le groupe s'est systématiquement appuyé sur une politique contractuelle innovante et intégrative qui s'est traduite notamment par :

- La signature dès 2006 du premier accord européen en faveur de l'égalité des chances et de son avenant en 2010. Par cet accord précurseur, AREVA et la Fédération Européenne de la Métallurgie ont affirmé leur volonté de promouvoir l'égalité des chances dans la vie professionnelle.
- La signature en 2007, puis en 2010 d'un nouvel accord de groupe au plan national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dont l'objet est notamment de contribuer au mieux être des salariés concernés.
- La signature d'accords en matière d'égalité professionnelle au sein de ses principales filiales.
- La prise en compte systématique de l'égalité professionnelle dans les accords salariaux
- La signature d'un accord relatif aux conditions de travail et de déplacement sur les sites parisiens en 2008, renouvelé en 2010. Il a permis notamment la mise en place de moyens visant à favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et de faciliter les déplacements, dans le respect des engagements du groupe en faveur du développement durable.

Les parties rappellent que la qualité de vie au travail est une préoccupation permanente et une priorité d'action dans la politique sociale du groupe.

Au titre de la politique « Santé/Sécurité », le groupe AREVA a construit depuis de nombreuses années une politique structurée de santé et de sécurité au travail liée à son activité. Ce socle de haut niveau a été complété par un volet spécifique, consacré à la Qualité de Vie au Travail fixant deux axes prioritaires d'actions pour la période 2011-2013 :

- Le déploiement des dispositifs de prévention des risques pour la santé psychologique.
- Le développement des connaissances et compétences des managers en matière de préservation de la santé psychologique au travail.

La politique santé-sécurité concerne tant les salariés AREVA que l'ensemble des salariés des entreprises intervenants au sein des différents établissements du groupe.

Au terme de ce préambule, la Direction et les Organisations Syndicales signataires souhaitent par le présent accord continuer à promouvoir dans une logique partenariale la qualité de vie au travail et définir un cadre lisible des actions menées et des engagements qui permettront de nouvelles améliorations dans ce domaine.

Elles rappellent que cet accord est issu d'une démarche participative, pluridisciplinaire et paritaire engagée dès 2010 au moyen d'un Groupe de Travail National créé pour préparer efficacement cette négociation. Les travaux de ce groupe, structurés autour du modèle élaboré par l'ANACT, ont été complétés et approfondis grâce aux éléments fournis par des groupes de travail locaux constitués de représentants du personnel, notamment de membres de CHSCT, de managers, de membres de la fonction Ressources Humaines et des acteurs de la Santé.

Ces Groupes de travail locaux ont permis d'apporter des éléments complémentaires au Groupe de Travail National pour préparer et enrichir la négociation en recensant localement et partageant les réflexions et les expériences de « terrain », et en identifiant les indicateurs de suivi pertinents.

Afin de garantir la pérennité des actions définies dans le présent accord, et dans une logique de progrès continu, les parties décident de mettre en place un Observatoire de la Qualité de Vie au Travail.

Après avoir défini le rôle des différents acteurs de la qualité de vie au travail, les parties conviennent que les engagements en faveur de la qualité de vie au travail s'articulent autour des thématiques suivantes :

- l'organisation dans le travail,
- les relations dans le travail,
- l'environnement dans le travail,
- les mesures en faveur de la prévention de la pénibilité,
- La prise en compte de l'évolution des organisations,
- la réalisation de soi et le développement personnel.

Titre 1 : La qualité de vie au travail : une démarche partagée et pluridisciplinaire

Chapitre 1 : Pour un partage des définitions et des enjeux

Article 1 : La Prévention des Risques Psychosociaux

Les parties conviennent que le groupe AREVA a construit et développé une démarche globale de prévention des Risques Psychosociaux (RPS). En effet, elles considèrent que le développement de la qualité de vie au travail implique une prise en compte de la possibilité que surviennent des risques psychosociaux définis comme l'ensemble des risques découlant de l'influence du contexte humain, organisationnel, social et technique du travail sur la santé physique et psychologique des salariés.

Cette démarche intègre les volets primaire¹, secondaire² et tertiaire³ de la prévention.

Article 2 : La Prévention du Stress

Bien que les risques psychosociaux ne se limitent pas à la question du stress au travail, il convient de définir cette dernière notion, considérée comme la principale manifestation des risques psychosociaux dans l'entreprise.

A ce titre, les parties retiennent comme définition celle de l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008, conclu à l'unanimité par les partenaires sociaux, à savoir qu'un « état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ».

L'Accord National Interprofessionnel insiste sur le fait que le stress peut également trouver ses origines à l'extérieur du cercle professionnel. Dans tous les cas, les répercussions d'une « exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé ».

Article 3 : La Qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail peut se définir comme « l'existence d'un cercle vertueux entre plusieurs dimensions directement ou indirectement liées à l'activité professionnelle : relations sociales et de travail, contenu du travail, environnement physique, organisation du travail, possibilité de réalisation et de développement personnel, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il est entendu que l'effet global de l'action menée sur chacune de ces dimensions n'est pas le résultat d'une simple addition, mais de l'émergence d'une culture partagée autour du sujet qualité de vie au travail. »(ANACT)⁴ -

C'est dans ce cadre de référence que les parties signataires s'accordent sur la nécessaire implication de différents acteurs dans une logique pluridisciplinaire.

Article 4 : Le bien être au travail

"Le bien-être au Travail réunit l'ensemble des conditions de vie au travail, de la qualité et la sécurité de l'environnement physique en passant par la façon dont les travailleurs perçoivent leur activité, leur environnement de travail, l'ambiance au travail et l'organisation du travail. (Source Bureau International du Travail)

¹ Actions d'identification en amont et d'évaluation des facteurs de risque, visant à les éliminer ou à les réduire par la mise en œuvre de plans d'actions ad hoc.

² Actions de formation, de sensibilisation et d'information visant à mieux anticiper et limiter les conséquences potentielles du risque.

³ Actions de suivi et d'accompagnement, individuel ou collectif, visant à corriger les situations dégradées.

⁴ Revue éditée par l'ANACT "Travail & Changement" Mai-Juin 2007 n° spécial Qualité de Vie au Travail.

Chapitre 2 : L'implication des différents acteurs

Le développement de la qualité de vie au travail repose sur la mobilisation et l'action conjuguée de l'ensemble des parties prenantes, dans le respect des règles en vigueur, des rôles et des prérogatives de chacun. Source d'enrichissement mutuel, l'action coordonnée des différents acteurs permet d'appuyer la démarche sur des compétences complémentaires.

Les parties signataires considèrent que les six acteurs suivants doivent être intégrés dans cette démarche structurante.

Article 5 : La Direction Générale

Les femmes et les hommes constituent la première ressource stratégique de l'entreprise. La qualité de vie et la santé au travail sont une préoccupation constante de la Direction du groupe.

La Direction Générale impulse cette dynamique à l'ensemble des niveaux hiérarchiques et recherche en permanence l'équilibre entre la performance économique et industrielle et le développement du bien être tant individuel que collectif des salariés. C'est dans cet esprit qu'elle définit ses politiques.

Pour cela, elle veillera, par une communication interne adaptée à donner du sens à l'action et à ses décisions afin de favoriser leur compréhension et leur appropriation. Elle s'assure de la mise en place d'outils, de procédés et de pratiques, en adéquation avec cet objectif et évalue leurs résultats.

Article 6 : Le Management

Porteur des politiques du groupe et doté d'un pouvoir décisionnel, le manager veille à développer de bonnes relations de travail, à la fois hiérarchiques, entre collègues, avec les clients tant internes qu'externes, ainsi qu'avec les salariés des entreprises extérieures présents sur les sites du groupe. Il doit être dans l'écoute et le dialogue avec son équipe. Il doit être attentif à l'organisation et au contenu du travail des membres de son équipe, ainsi qu'à leurs conditions de travail. Ces différents points sont abordés notamment lors de l'entretien annuel.

Le manager veille à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des membres de son équipe. Il leur donne la possibilité d'échanger à propos de leur travail et des conditions de sa réalisation. La communication sous toutes ses formes au sein de l'équipe reste primordiale.

Le management est un acteur essentiel du déploiement des actions et des bonnes pratiques définies par le présent accord. Dans cette perspective, les parties soulignent l'importance du rôle du manager de proximité. Le manager de proximité est le pilote et le garant de bonnes relations humaines dans son équipe. L'action de ce dernier doit permettre de garantir une bonne articulation des projets collectifs et des projets individuels, de donner du sens au travail, de clarifier les rôles de chacun et ne pas laisser le salarié seul face à ses difficultés.

Le manager de proximité est aussi au premier plan pour détecter les éventuels « signaux faibles » c'est-à-dire les premiers signaux de mal-être.

Article 7 : Le Salarié

Chaque salarié, quel que soit son positionnement, contribue à la qualité de vie au travail au quotidien tant pour lui-même, qu'à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie notamment en adoptant une attitude bienveillante et constructive.

Il signale aux acteurs de son choix (management, fonction Ressources Humaines, représentants du personnel, personnel de santé-sécurité, déontologue notamment) les

situations individuelles ou collectives à risque dont il a connaissance ; il ne pourra lui être reproché une telle initiative, sauf en cas d'abus.

Article 8 : Les professionnels de la prévention en matière de santé, de sécurité et de soutien social

Les professionnels de la santé et de la sécurité au travail sont des acteurs-clés de la démarche de développement de la qualité de vie au travail.

Le médecin du travail est un interlocuteur privilégié pour conseiller les salariés rencontrant des difficultés au travail, qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel. Le médecin du travail relaie auprès de la direction et, dans le strict respect du secret médical, les problèmes relevant d'une dégradation des conditions de vie au travail qu'il aura détectés.

Il est associé à l'ensemble des démarches collectives visant la prévention des risques pour la santé des salariés. Il est également force de propositions auprès de l'employeur et assure la coordination technique des équipes d'écoute et d'accompagnement et des équipes médico-sociales.

L'infirmier(e) de santé au travail dans les établissements où il(elle) est présent(e), a un rôle de soignant(e), d'accueil et d'écoute. Il (elle) est souvent le(a) premier(e) à accueillir les salariés au sein d'un service de santé. Il (elle) a un rôle d'alerte et d'orientation auprès des autres acteurs.

L'assistant(e) social(e), dans les établissements où il (elle) est présent(e), est à la disposition des salariés qui rencontrent des difficultés dans leur vie notamment personnelle pour les écouter, les conseiller et les orienter, en cas de besoins, vers les autres acteurs . Il (elle) participe aux différents groupes de travail sur la qualité de vie, au côté des autres acteurs.

Dans le cadre du dispositif d'écoute et d'accompagnement, le(a) consultant(e) écoutant(e), en sa qualité de psychologue, est associé(e) à l'ensemble des démarches ayant trait à la santé psychologique des salariés. Il (elle) assure un rôle de conseil et peut animer des ateliers thématiques avec des populations spécifiques sur son lieu d'intervention.

Le responsable de la Sécurité au Travail (préventeur) est le garant de l'efficacité de l'évaluation des risques sur son périmètre de responsabilité. Il assure sa réactualisation en tant que de besoin en s'inscrivant systématiquement dans une démarche préventive. Il est associé à toute réflexion pluridisciplinaire portant sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

L'ergonome, dans les établissements où il est présent contribue à l'amélioration des conditions de travail par une démarche d'analyse de l'activité réelle de travail, garante du principe d'adaptation du travail à l'individu. Il est associé, le plus en amont possible, à l'ensemble des réflexions et démarches ayant trait aux modifications des conditions de travail des salariés.

Article 9 : La fonction Ressources Humaines

La fonction Ressources Humaines pilote la mise en place des actions en faveur du développement de la qualité de vie au travail au sein de chacune des entités du Groupe. Dans ce cadre, elle porte une attention particulière à la qualité des conditions de travail et s'assure du respect du rôle de chaque acteur. Chaque membre de la fonction porte une attention constante à l'écoute des salariés et doit être d'un accès le plus libre possible.

Elle définit, met en œuvre les politiques sociales et évalue leurs résultats. Elle informe la Direction des problèmes détectés dans la mise en œuvre de ces politiques et procède aux éventuels ajustements.

Elle recense les situations à risques, notamment celles identifiées et remontées par le management, les professionnels de la santé au travail, les représentants du personnel et les salariés. En outre, elle prend les mesures de protection adaptées en fonction des situations identifiées en relation avec les acteurs concernés.

Article 10 : Les Représentants du Personnel

Les instances représentatives du personnel participent activement à la politique de prévention des risques et de la pénibilité au travail. Elles contribuent également à la promotion de la qualité de vie au travail ainsi qu'à l'information et la sensibilisation des salariés.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) a pour mission de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité, à l'amélioration des conditions de travail des salariés et de veiller au respect des prescriptions légales et réglementaires en ces matières.

Le CHSCT procède notamment à l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés ainsi qu'à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. Il suscite des initiatives afin de promouvoir la prévention des risques professionnels et peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Il peut être saisi de toute question relevant de sa compétence.

Les délégués du personnel portent à la connaissance du management, des membres de la fonction Ressources Humaines ou des professionnels de la santé les situations de salariés en difficulté dont ils ont connaissance. Ils peuvent aussi exercer leur droit d'alerte, selon les conditions et modalités prévues par les textes.

Les Institutions Représentatives du Personnel et les Organisations Syndicales ont un rôle fondamental en matière de remontée d'information et d'alerte.

Les Organisations Syndicales sont force de propositions. Elles participent à la négociation, au suivi et à l'application des accords collectifs. Le dialogue social est un facteur majeur du développement de la qualité de vie au travail. Il contribue notamment à la qualité des relations sociales et de travail. La volonté de concertation sociale, qui favorise le principe de négociation sur de nombreuses thématiques, place les organisations syndicales au cœur de la construction de la qualité de vie au travail.

Article 11 : L'appropriation de la démarche

L'efficacité de la démarche de développement de la qualité de vie au travail repose sur l'appropriation de concepts et d'un langage commun ainsi que sur la professionnalisation, par l'acquisition de nouvelles compétences de l'ensemble des acteurs concernés. Les parties conviennent de la nécessité de poursuivre les actions de formation et de sensibilisation.

Cette appropriation passe notamment par :

- des actions de formation et de sensibilisation (le développement managérial, la conduite d'entretiens, l'accompagnement des salariés en situation difficile et la détection des « signaux faibles », la gestion et l'accompagnement du changement, la prévention des risques psychosociaux, la qualité de vie au travail, le maintien dans l'emploi et la prévention des discriminations etc.),
- des actions de communication,
- des espaces de dialogue et d'échange,
- la mise à disposition de soutien psychologique, en fonction des situations ou des dossiers à traiter.

Titre 2 : Les principales dimensions de la Qualité de Vie au Travail

Les parties conviennent de retenir la typologie de l'ANACT pour définir les différentes dimensions de la qualité de vie au travail.

Chapitre 1 : L'organisation dans le travail

Les parties rappellent que l'entreprise met le salarié au centre de son organisation. L'organisation du travail, gage d'efficacité collective et de développement individuel, doit favoriser la diversité des tâches des salariés et veiller à ne pas les mettre en concurrence.

Article 12 : Le contenu et le sens du travail

Chaque salarié est un acteur de la performance de l'entreprise. A ce titre, doivent être clairement identifiés sa place dans l'organisation et son périmètre de responsabilité. Son poste doit faire l'objet d'une description, qui figure au moins dans le support d'entretien annuel. Cette description est réexaminée chaque année et modifiée le cas échéant pour tenir compte d'éventuelles évolutions.

Dans ce contexte, chaque salarié doit avoir une connaissance précise de ses missions, des moyens et des procédures internes en vigueur nécessaires à leur réalisation. La communication doit par ailleurs permettre une bonne compréhension de la politique de l'entreprise, de sa stratégie et de l'évolution de son environnement.

L'entretien annuel est un moment d'échanges qui permet au manager et au salarié de faire le point sur la contribution de ce dernier à la réalisation des objectifs de son unité. Il doit être un moment privilégié pour faire un point détaillé sur les missions permanentes du poste, les objectifs de l'année et la réalisation de ces derniers.

Cette évaluation ne doit pas se limiter à une simple constatation de l'atteinte ou non des résultats mais elle doit tenir compte du travail réel effectué en y intégrant les aléas subis par le salarié, les solutions apportées et les moyens mis effectivement à sa disposition pour l'exécution de sa mission ; c'est aussi l'occasion de vérifier l'équilibre global entre les missions permanentes du poste et les missions spécifiques. L'entretien annuel est aussi l'occasion d'évaluer les compétences du salarié et d'examiner ses souhaits d'évolution et son plan de développement individuel.

L'entretien annuel est réalisé par le responsable hiérarchique du salarié qui pourra solliciter l'avis du responsable fonctionnel et/ou du responsable du projet, lorsqu'ils existent.

Dans le cadre d'une organisation matricielle, le responsable hiérarchique demeure l'interlocuteur privilégié du salarié.

Article 13 : L'autonomie et la participation aux décisions

Les parties réaffirment que la connaissance par le salarié de son périmètre de responsabilité, de ses interfaces, de ses clients et de sa ligne hiérarchique est une condition de son autonomie dans l'entreprise.

La bonne connaissance par le salarié de son environnement professionnel, organisationnel et économique lui permet de développer sa capacité à agir et à se constituer une identité professionnelle au sein d'un collectif de travail. Le manager veillera à une bonne adéquation entre le niveau de compétence, de responsabilité et l'autonomie des membres de son équipe. L'organisation du travail doit par ailleurs limiter au maximum les dysfonctionnements qu'ils soient d'ordre technique, organisationnel ou administratif.

En cas de dysfonctionnements, la hiérarchie recherchera une solution en s'appuyant sur un travail d'équipe et d'écoute du terrain.

L'autonomie et la prise d'initiative sont source d'enrichissement et de développement individuel et contribuent à la performance de l'entreprise. Néanmoins le développement de l'autonomie ne doit pas avoir pour conséquence de mettre le salarié en difficulté.

Article 14 : L'adéquation entre les missions et les moyens mis à disposition

A chaque niveau de l'organisation, le manager s'assure que les membres de son équipe disposent des compétences et moyens adéquats pour remplir leurs missions, dans le respect des règles en vigueur, notamment celles relatives à la durée du travail.

Les parties rappellent que l'accord relatif à la formation tout au long de la vie, signé le 5 mai 2006, a formalisé et contractualisé les engagements de renforcer le niveau de compétence des salariés ainsi que leur potentiel technique afin de faire face au développement des activités et pour s'adapter à l'évolution de l'environnement.

Ces dispositions permettent au groupe de s'adapter en permanence au contexte dans lequel il évolue, mais aussi de donner l'occasion à ses salariés de s'adapter et de disposer des compétences nécessaires tant pour réaliser leurs missions que pour évoluer au sein du groupe.

AREVA a également développé et mis en œuvre des parcours professionnels qui répondent tant aux attentes des salariés qu'à ses propres besoins. Ces dispositifs sont complétés par une politique d'alternance volontariste, permettant au groupe d'organiser la transmission des compétences dans ses métiers en développant l'intégration des jeunes. Le maintien et le développement des compétences au plus haut niveau restent un enjeu majeur du groupe.

Cette volonté du groupe est réaffirmée par l'accord européen relatif à la gestion des compétences en Europe, signé le 1er avril 2011. Cet accord confirme en effet la volonté d'AREVA et de la Fédération Européenne de la Métallurgie (FEM) d'anticiper l'évolution des compétences et des métiers du groupe, de professionnaliser les salariés dans un contexte de croissance et de renouvellement démographique et permettre à chacun d'être acteur de sa carrière et favoriser l'accès à la formation.

Chapitre 2 : Les relations du travail

Les parties soulignent l'importance de la qualité des relations de travail avec la hiérarchie et entre collègues, laquelle contribue largement à la motivation au travail. En effet, l'existence d'un corps social, solide et uni favorise l'implication dans le travail et le bien-être des salariés au travail, en particulier grâce à la confiance qui règne entre eux.

Elles reconnaissent, en outre, l'importance de l'existence d'un soutien professionnel au sein des équipes.

Les salariés en difficulté doivent aussi avoir les moyens de s'exprimer sur le sujet tant auprès des voies habituelles que par l'intermédiaire de dispositifs dédiés.

Section 1 - Le sens du collectif de travail

Article 15 : Le collectif du travail

Les parties rappellent que le collectif de travail est un groupe de salariés qui travaille en vue d'atteindre un résultat donné, dans le respect des règles en vigueur.

L'existence d'un collectif de travail dépend :

- du manager qui prend des mesures favorisant les échanges, la coopération, la collaboration, les relations d'aide entre salariés et la convivialité,
- d'une dynamique de groupe qui crée de la valeur ajoutée à la somme des compétences individuelles,
- de l'implication individuelle des salariés dans une démarche collective.

La dynamique collective ne dépend pas uniquement de l'addition des motivations individuelles mais d'un sentiment d'appartenance, d'une confiance partagée et d'une bonne coopération entre l'ensemble des membres de l'équipe de travail.

Les parties affirment leur volonté de promouvoir le collectif de travail et ainsi de valoriser l'esprit d'équipe.

A cette fin, les parties souhaitent réguler l'usage des Nouvelles Technologies de l'Information et des Communications (NTIC) afin d'éviter une déshumanisation des rapports entre collègues et avec le management (cf. article 20). Cette régulation passe par la proximité, l'écoute et le dialogue, quelque soit la localisation des salariés, notamment lorsqu'ils travaillent chez le client. Il s'agit de donner une taille humaine aux équipes de travail, permettant ainsi de fixer et partager des objectifs collectifs d'équipe en complément des objectifs individuels et de valoriser performance et compétences collectives pour rendre les organisations de travail plus motivantes et plus efficaces.

La communication et la valorisation de ces objectifs, tant individuels que collectifs sont des éléments importants de motivation, d'efficacité et d'adhésion.

Les parties au présent accord insistent sur la nécessité de développer les réunions d'équipe pour fixer et partager les objectifs collectifs mais aussi pour échanger sur le vécu au travail de chacun des membres de l'équipe.

Une attention particulière est accordée à l'aménagement d'espaces de convivialité et de confidentialité favorisant un temps de rencontre informelle entre le management et les collaborateurs, mais également entre collègues de travail.

Ces espaces de convivialité permettent de rompre l'isolement physique et psychologique et ainsi de maintenir du lien social entre les salariés.

Article 16 : L'écoute et le respect

Les parties rappellent que l'écoute et le respect représentent des valeurs fondamentales de la vie en collectivité. Chaque salarié, quel que soit son statut et son positionnement dans l'entreprise, doit être porteur de ces valeurs à travers son comportement, ses attitudes, et ses relations interpersonnelles.

L'organisation du travail au sein des équipes, notamment à travers une répartition judicieuse de la charge de travail, doit garantir au manager suffisamment de disponibilité pour écouter les membres de son équipe lorsque ces derniers ressentent le besoin de s'exprimer sur le vécu au travail. Si l'écoute représente un investissement temporel important, elle contribue aussi à une meilleure cohésion de l'équipe et un renforcement du collectif, à travers un climat de confiance.

Chaque salarié doit aussi à son niveau écouter l'autre et contribuer ainsi à prévenir toute forme d'isolement sur le lieu de travail. L'écoute suppose d'être attentif à l'autre, et aux changements de comportements des personnes de son environnement.

Le respect s'exprime à travers l'application des principes de politesse envers autrui (quel que soit son positionnement hiérarchique), mais ne se réduit pas uniquement à cela. Le respect est un pré-requis et en aucun cas un privilège lié à l'expérience ou au statut ; il s'exprime donc toujours de manière bilatérale.

Le respect permet aussi d'instaurer un dialogue constructif où chacun peut exprimer son point de vue. Ce respect s'exprime à l'égard de toute personne présente au sein des établissements quelque soit sa situation contractuelle.

Section 2 - L'accompagnement des salariés en difficulté

Les parties rappellent que chaque salarié doit avoir la possibilité de s'exprimer au sein de l'entreprise sur le contenu de son travail, son développement personnel, ses conditions de travail ainsi que sur ses relations avec sa ligne hiérarchique ou avec ses collègues notamment au sein de son équipe.

En cas de difficulté sur ces points, il doit pouvoir s'ouvrir en priorité auprès de sa hiérarchie, de la fonction ressources humaines ou des représentants du personnel.

En complément des interlocuteurs précités et dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, AREVA a mis en place depuis plusieurs années un dispositif d'écoute et d'accompagnement au sein de ses principaux sites.

De plus, conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010, les parties au présent accord rappellent que le harcèlement et la violence au travail sont interdits ; elles réaffirment comme cela est stipulé dans l'accord européen sur l'égalité des chances du 16 novembre 2006, la prohibition de toute discrimination et de tout agissement discriminatoire.

Article 17 : Le dispositif d'écoute et d'accompagnement des salariés

Chaque salarié est susceptible de rencontrer au cours de sa vie des difficultés d'ordre professionnel et/ou personnel. Compte tenu de leurs conséquences éventuelles sur sa santé et sur son entourage professionnel ou personnel, il est important que celui-ci puisse bénéficier au plus tôt d'une écoute et d'un accompagnement assurés par des spécialistes qui sauront évaluer la situation et identifier, avec lui, les leviers dont il dispose pour surmonter ses difficultés et/ou l'orienter le cas échéant.

Depuis 2009, AREVA propose aux salariés un dispositif d'écoute et d'accompagnement reposant sur une équipe pluridisciplinaire locale, assistée des compétences d'un psychologue consultant expert dans la prévention des risques psychosociaux ; le médecin du travail est en charge de l'animation de cette équipe. Les parties conviennent d'étendre le plus rapidement possible ce dispositif à l'ensemble du groupe en France selon des formes adaptées aux organisations et aux tailles des entités.

Au-delà de l'écoute, le rôle de cette équipe est de mieux détecter les premiers signaux de difficultés (tant au niveau individuel que collectif) afin de mettre en œuvre les mesures de prévention qui s'imposent, et d'éviter ainsi que des situations se dégradent (réponse au volet tertiaire¹ de la prévention).

Les dispositifs d'écoute et d'accompagnement existent au travers d'une équipe pluridisciplinaire fédérée autour du médecin du travail en charge de sa coordination.

Article 18 : La prévention, l'identification et la gestion des situations de harcèlement

Les parties réaffirment que « *le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables.* » (Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail).

Au-delà d'éventuelles sanctions disciplinaires, les parties conviennent de mener des actions de prévention et de sensibilisation.

Article 18.1 : La prévention des situations de harcèlement

Les parties conviennent de mener des actions d'information et de sensibilisation afin de prévenir les situations de harcèlement au travail.

L'ensemble des salariés est informé des règles éthiques pratiquées au sein du groupe AREVA. Le groupe rappelle à cet égard qu'il « mène ses activités dans le strict respect de la dignité humaine, proscrivant notamment tout harcèlement de quelque nature que ce soit, et toute atteinte aux Droits de l'Homme. » (cf. Charte des Valeurs). Cette Charte fait l'objet d'une diffusion générale et d'un rappel à l'occasion de chaque entretien annuel.

Le management, le CHSCT, les acteurs de la prévention et les membres de la fonction Ressources Humaines sont par ailleurs sensibilisés et formés à la prévention des risques

¹ Actions de suivi et d'accompagnement, individuel ou collectif, visant à corriger les situations dégradées

psychosociaux et notamment à la prévention des situations de harcèlement,(cf article 11 du présent accord)

La prévention des situations de harcèlement est renforcée par les mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail.

Article 18.2 : L'identification et la gestion des situations de harcèlement

Selon l'Accord National Interprofessionnel précédemment cité à l'article 18, le harcèlement survient « lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ ou d'humiliations répétées et délibérées, dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail. »

Le harcèlement peut être exercé par la hiérarchie, par un collègue, par un salarié à l'encontre de sa hiérarchie ou par un tiers.

Le harcèlement ne doit pas être confondu avec l'usage normal du pouvoir de direction de l'employeur.

Le diagnostic d'un cas de harcèlement s'établit au regard d'éléments objectifs en tenant compte de sa définition légale.

Les situations présumées de harcèlement devront être examinées en respectant les principes suivants :

- disposer d'informations détaillées et étayées,
- engager dans les meilleurs délais une enquête suite à une plainte ou une alerte, en garantissant une écoute impartiale et un traitement équitable des différentes parties impliquées,
- ne pas organiser de confrontation entre la victime et l'auteur présumés,
- garantir la discrétion lors de la gestion de cette situation,
- respecter l'anonymat de toutes les informations divulguées aux tierces personnes.

La victime présumée peut bénéficier à tout moment d'un soutien au plan médical et psychologique auprès du service de santé au travail ou du (de la) consultant(e) écoutant(e) dans le cadre du dispositif d'écoute et d'accompagnement.

Le salarié qui s'estime victime d'actes constitutifs de harcèlement au travail peut s'adresser à ses interlocuteurs habituels que sont la ligne managériale, la fonction Ressources Humaines, les acteurs de la santé ou les représentants du personnel.

Un dispositif ad hoc est mis en place piloté par un médiateur issu de la fonction des Ressources Humaines. Le médiateur prend contact avec la victime présumée et lui propose un entretien, en vue de formaliser :

- la description précise des faits dont il estime être la victime, leur date et lieu,
- les éventuels témoins de ces faits et leur identité,
- l'identité de la ou des personnes qui seraient impliquées.

La Direction prend les mesures nécessaires afin de soustraire la victime présumée à tout risque de renouvellement éventuel de tels faits.

Au terme de l'enquête, la Direction reçoit tour à tour le plaignant et la personne mise en cause pour leur faire part des conclusions de l'enquête.

Durant cette enquête, les mesures prises doivent permettre de garantir la protection tant de l'émetteur que des personnes mises en cause.

S'il est établi qu'il y a eu harcèlement :

- des mesures disciplinaires sont prises à l'égard du ou des auteur(s),
- la victime bénéficie d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à son maintien dans son emploi, à son retour dans l'emploi ou à sa réinsertion,

- des mesures d'accompagnement seront mises en œuvre, notamment par le biais du dispositif d'écoute et d'accompagnement et tout particulièrement par le service de santé au travail et le consultant écoutant.

La Direction se réserve cependant le droit d'engager d'éventuelles sanctions disciplinaires, en cas d'allégations mensongères délibérées.

Article 19 : Le dispositif d'alerte et de réclamation

Tout salarié doit pouvoir faire état et porter à la connaissance de l'entreprise des événements discriminatoires (discrimination, agissement ou harcèlement discriminatoire).

Les parties rappellent que de telles situations peuvent remonter par les voies normales et habituelles que sont les lignes hiérarchiques, fonctionnelles, ressources humaines, représentants du personnel, déontologues voir judiciaires. Ces réclamations peuvent également être portées à la connaissance du responsable en charge de la lutte contre les discriminations au sein de la Direction de la Diversité et de l'Égalité des Chances. Cette possibilité est aussi ouverte à des tiers, témoins de telles situations. Ce dispositif de traitement des réclamations et d'alerte est interne au groupe, centralisé et complémentaire aux voies de recours précitées et soumis à autorisation de la CNIL. Le traitement de ces alertes et réclamations sera effectué selon une procédure dont les principales étapes figurent en annexe. Cette procédure protège l'émetteur, mais aussi la ou les personne(s) incriminée(s) contre la diffamation.

Chapitre 3 : L'environnement dans le travail

Article 20 : Pour une utilisation maîtrisée des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)

Les parties reconnaissent que les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (utilisation de la messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphonie mobile & Smartphones) font aujourd'hui partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise. Toutefois, elles soulignent la nécessité de veiller à ce que leur usage :

- respecte la qualité du lien social au sein des équipes et ne devienne pas un facteur conduisant à l'isolement des salariés sur leur lieu de travail,
- garantisse le maintien d'une relation de qualité et de respect du salarié tant sur le fond que sur la forme de la communication,
- ne devienne pas un mode exclusif d'animation managériale, et de transmission des consignes de travail,
- respecte le temps de vie privé du salarié. A cet effet, chaque salarié, quelque soit son niveau hiérarchique, veillera à se déconnecter du réseau et à ne pas envoyer de courriel en dehors des heures habituelles de travail. A ce titre le salarié dispose d'un « droit de déconnexion ». La hiérarchie s'assurera par son exemplarité au respect de cette mesure. En cas de circonstances particulières, nées de l'urgence et de l'importance des sujets traités, des exceptions à ce principe seront évidemment mises en œuvre. Un suivi spécifique et régulier des flux de mails et de leur répartition temporelle sera mis en œuvre,
- respecte la finalité de ces outils en transmettant au bon interlocuteur la juste information dans la forme adaptée (pourquoi ? qui ? quoi ? comment ?). Une sensibilisation sur ce bon usage sera déployée auprès des utilisateurs.

Article 21 : Un environnement physique du travail adapté

Les parties s'accordent sur l'attention particulière qui doit être portée à l'environnement physique et cognitif de travail. AREVA veillera à mettre à disposition tant de ses salariés, que de ceux des entreprises extérieures intervenant au sein de ses sites, le meilleur environnement possible, tant au niveau du poste que du lieu de travail.

Cette exigence recouvre deux domaines :

- au niveau du poste de travail, en réduisant l'exposition aux facteurs notamment de bruit, température, vibrations et en mettant en place et en diffusant des recommandations au niveau des postures et espaces de travail ,
- au niveau de l'accessibilité des lieux de travail, en la prenant en compte dans toutes ses dimensions, tant physiques que numériques, elle permet d'améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés. Elle doit prendre en compte tant les espaces communs de vie ou de repos, que l'ensemble de la chaîne de déplacement permettant d'accéder à son poste de travail. Elle concerne tant les bâtiments et installations existants que les nouveaux projets dans une logique d'anticipation.

Dans ce cadre, les parties conviennent de développer une démarche d'ergonomie dès les premières étapes de conception des installations, des bâtiments, des postes de travail, des bureaux, des procédés, tant au niveau individuel que collectif.

Les parties conviennent que la réflexion préalable aux aménagements des bureaux et tout particulièrement les « espaces partagés », doit prendre en compte les conditions d'exécution des métiers ou des activités, de leurs spécificités et correspondre à un besoin et ne pas être une fin en soi.

Chapitre 4 : La prise en compte de la pénibilité

Section 1 - Les mesures en faveur de la prévention de la pénibilité

Article 22 : L'environnement physique du travail et la prévention de la pénibilité

Plaçant la santé des salariés et la qualité de vie au travail au cœur de ses priorités, comme rappelé dans le préambule du présent Accord, AREVA attache une importance particulière à la prévention des situations de pénibilité. Les parties signataires réaffirment leur volonté de mettre en œuvre les moyens de prévention pour éviter ou limiter la pénibilité au travail et ainsi améliorer les conditions de travail.

La loi n°2010 -1330 du 9 novembre 2010 prévoit que les entreprises, appartenant à un groupe de 50 salariés et plus, et dont au moins la moitié de leur effectif est exposée à des facteurs de pénibilité, doivent négocier un accord ou mettre en place un plan d'actions en faveur de la prévention de la pénibilité.

Cette nouvelle obligation est mise en œuvre au travers du présent accord, qui définit le cadre et les mesures générales de prévention des situations de pénibilité (situations définies par référence aux 10 facteurs de risques définis par décret n°2011-354) et au travers de plans d'actions locaux. Pour déterminer la proportion de personnel concerné, chaque entreprise a réalisé le diagnostic en concertation avec les membres du CHSCT, auxquels, à cet effet, un crédit d'heure mensuel exceptionnel de 10 heures a été attribué.

Les parties au présent accord sont convenus, afin de favoriser la prévention, de déployer cette démarche y compris au sein des entreprises n'atteignant pas le seuil de 50%. Ainsi, chaque entreprise/établissement, où il existe des situations de pénibilité, établira un plan

d'actions dans un cadre pluridisciplinaire avec la participation du médecin du travail et des représentants du personnel et tout particulièrement le CHSCT.

Conformément à l'article D 138-27 du Code de la sécurité sociale, trois domaines d'actions sont retenus pour prévenir la pénibilité :

- l'adaptation et l'aménagement des postes de travail,
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques.

Les plans d'actions locaux peuvent cependant intégrer des mesures et des thèmes complémentaires de prévention, spécifiques aux établissements. Ils sont assortis d'objectifs chiffrés dont la réalisation sera mesurée au moyen d'indicateurs. Le suivi de ces plans d'actions sera abordé lors des réunions habituelles des CHSCT.

La traçabilité des expositions aux facteurs de risques de pénibilité définis par le décret n°2011-354 est organisée par l'entreprise par l'intermédiaire de la fiche de prévention des expositions prévue par la loi précitée et ses textes d'application.

Article 23 : La prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Les parties conviennent que la meilleure façon de répondre à la pénibilité est de travailler le plus en amont possible sur les conditions de l'environnement de travail afin que celles-ci génèrent le plus faible degré de pénibilité possible. A cet effet, elles décident de déployer une démarche pluridisciplinaire d'amélioration de la prévention.

Cette démarche sur l'ergonomie du travail doit être intégrée le plus en amont possible, notamment lors de l'élaboration du cahier des charges de construction des bâtiments, installations, machines et des modes opératoires associés.

Par ailleurs, chaque établissement réalisera un diagnostic sur l'ergonomie des postes de travail, afin d'apporter, si nécessaire et autant que possible, les correctifs permettant de prévenir les différentes contraintes physiques. Ce diagnostic vise tant les postes de travail et leur environnement que les bâtiments, les installations, les machines et les modes opératoires.

Ces actions de prévention sont menées en étroite relation avec les CHSCT et ce, dès l'engagement du projet.

L'adaptation et l'aménagement du poste de travail peut également avoir pour effet une action corrective en vue de favoriser le maintien en activité d'un salarié ou de permettre le reclassement de salariés en difficulté.

Article 24 : La prévention de la pénibilité par le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation

La prévention de la pénibilité par l'amélioration de l'environnement de travail est le facteur premier de la prévention. Cependant, afin de maintenir l'employabilité des salariés exposés à des situations de pénibilité, les parties s'engagent à renforcer les mesures visant leur développement professionnel. Cette attention sera renforcée pour les salariés de plus de 50 ans.

Cette démarche s'inscrit, tant dans la mise en œuvre du plan d'actions triennal en faveur de l'emploi des seniors déployé dans le groupe en France depuis 2010 que dans celle des différents accords signés au niveau du groupe que sont :

- l'accord groupe France relatif à la gestion prévisionnelle des métiers du 28 janvier 2005 et son avenant du 24 avril 2008,
- l'accord groupe France relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 5 mai 2006.

A ce titre, les parties veilleront à ce que l'accès à la formation soit le même pour tous, et renforcé pour les salariés occupés à des postes dits pénibles et souhaitant changer de métier.

Dans ce contexte, les salariés de plus de 50 ans occupés à des postes dits pénibles qui, lors de leur point carrière, manifesteront le souhait d'évoluer vers un poste leur permettant de limiter tant les contraintes horaires que physiques de leur activité, verront leur candidature examinée en priorité.

Article 25 : La prévention de la pénibilité par le maintien en activité des salariés

Les parties soulignent l'importance du maintien dans l'emploi. Ainsi, les salariés occupant des postes reconnus comme pénibles bénéficieront d'une priorité de reclassement au sein de leur établissement, du bassin d'emploi et du Groupe.

AREVA a développé une démarche transverse et commune en faveur du maintien dans l'emploi, cette méthodologie concerne les situations trouvant leur origine notamment dans la pénibilité, l'âge, le handicap et les restrictions et inaptitude médicale.

Cette démarche passe par plusieurs étapes : identification de la situation, analyse, recherche de solutions, mise en œuvre et suivi. Les acteurs du processus seront rassemblés dans une équipe dédiée, pluridisciplinaire, constituée d'intervenants internes et externes.

Dans ce cadre, différentes opportunités peuvent être examinées, pour permettre aux salariés concernés d'être maintenus dans l'emploi :

- recherche, dans le cadre des activités de fabrication, de tâches pouvant être exercées selon un régime horaire de travail normal ou semi-continu,
- identification d'activités hors fabrication, moins sollicitantes physiquement,
- développement, dans un esprit de transfert intergénérationnel, de missions pédagogiques de tutorat et la professionnalisation des tuteurs d'alternants grâce aux parcours de professionnalisation.

Ces missions peuvent être développées tant au sein des établissements du groupe qu'auprès de partenaires locaux. Les parties soulignent, en particulier lorsque le tuteur est un senior, l'intérêt du tutorat dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents du travail,

- identification de salariés pouvant intervenir dans le cadre de formation interne, ou externe, en les mettant, avec leur accord à la disposition des organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie et des centres de formation des apprentis et des organismes de formation continue,
- examen d'un point de vue technique et économique des activités susceptibles d'être ré-internalisées.

Le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des salariés victimes d'accidents du travail et des salariés handicapés, notamment quant à l'aménagement de leur postes.

La mise en œuvre d'une mesure de maintien dans l'emploi peut entraîner indirectement une diminution de rémunération, liée à la perte d'éléments variables de rémunération compensant des sujétions spécifiques, liées aux contraintes du poste ou au régime horaire de travail.

Les entreprises employant des salariés occupés à des travaux pénibles et qui ne disposent pas de dispositifs spécifiques de compensation pourront engager des négociations, en vue

de la mise en place, dans les douze mois suivant la signature du présent accord, d'un dispositif de compensation financière spécifique temporaire.

Section 2 : La cessation anticipée d'activité

Article 26 - Les principes de la cessation anticipée d'activité

Les parties reconnaissent que la pénibilité générée par le travail posté dans le cadre d'un régime de travail continu ou semi-continu puisse subsister, malgré les dispositions prises afin de prévenir et limiter les facteurs de risques professionnels.

En conséquence, elles conviennent - dans la mesure où leur situation économique et financière le leur permet - d'ouvrir la possibilité aux entités du groupe dans lesquelles ces régimes de travail existent, de négocier, au niveau adapté, un dispositif de cessation anticipée d'activité.

Ce dispositif devra respecter l'ensemble des principes suivants :

- un dispositif construit dans une logique de co investissement entre l'employeur et le salarié,
- un abondement employeur, proportionnel à l'épargne effectuée en temps par le salarié :
 - + soit directement en temps,
 - + soit en argent, par le biais de versements de primes assujetties à cotisations sociales, ces primes étant converties en temps au moment de l'épargne, selon des modalités définies dans l'accord local, et déterminé en fonction de la situation économique et financière de l'entreprise.Cet abondement sera effectivement crédité par l'entreprise au moment du départ du salarié en cessation anticipée d'activité,
- le dispositif de cessation anticipée d'activité déterminera les règles applicables en cas de mobilité du salarié au sein du groupe AREVA afin de préserver ses intérêts,
- le décompte d'anticipation sera calculé au plus tôt à partir de la date à laquelle le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de sécurité sociale à taux plein.

Chapitre 5 : La prise en compte de l'évolution des organisations

Article 27 : La préparation collective des évolutions d'organisation

Dans un monde en perpétuelle évolution, toute organisation et toute entreprise se doit d'évoluer et de s'adapter à son environnement. Ces transformations sont indispensables pour garantir le développement profitable de l'entreprise.

Elles constituent une opportunité de développement des compétences des salariés et de leur carrière. Cependant, les parties reconnaissent que le changement peut être source d'inquiétude, d'inconfort voire de stress pour certains salariés.

Par conséquent, les parties conviennent que tout projet d'évolution de l'organisation de l'entreprise impliquant un aménagement important et significatif des conditions de travail des salariés et tout projet d'introduction de nouvelle technologie doivent faire l'objet d'une attention spécifique et doivent être examinés notamment au regard de ses éventuels impacts psychosociaux.

Lorsque le comité d'entreprise et le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sont informés et consultés sur l'un des projets susvisés, la présentation du projet au CHSCT prévoit une analyse des impacts humains du changement, notamment sous l'angle des éventuels risques psychosociaux, complétée par des mesures d'accompagnement adaptées. La présentation de cette analyse peut avoir lieu tant en début qu'en cours du processus d'information et de consultation du CHSCT.

Cette analyse sera faite facteur par facteur, notamment à travers une grille d'analyse référençant les 24 facteurs de risque identifiables dans des situations de travail génériques, (la grille d'analyse s'appuie sur la liste des facteurs de risque proposée par le Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail en Avril 2011). Dans le cas où l'examen du projet conduirait à la mise en évidence de l'existence de risques potentiellement et significativement perturbants pour la santé des salariés concernés par le changement, il conviendra de mettre systématiquement en regard de chacun de ces risques identifiés un plan d'action ad hoc permettant de les minimiser voire de les supprimer. Cette analyse se fera selon la méthode retenue par les parties au présent accord et figurant en annexe.

Afin de faciliter la période de transition, la Direction veillera à associer le plus en amont possible les Instances Représentatives du Personnel et tout particulièrement le CHSCT ainsi que le personnel concerné afin de pouvoir prendre en compte d'éventuelles propositions d'adaptations et/ou d'aménagements.

Une fois le changement effectif, un bilan et un retour d'expérience pourront être réalisés,, dans un délai variant en fonction de l'importance du changement afin de permettre d'éventuels adaptations ou ajustements.

Article 28 : L'accompagnement individuel du changement

Les changements dans l'organisation du travail ainsi que leur anticipation donnent lieu à un accompagnement individuel des salariés.

Chaque salarié concerné est informé individuellement et préalablement par sa hiérarchie d'origine voire sa hiérarchie accueillante de l'impact des changements dans l'organisation de son travail et sur son périmètre de responsabilité.

Lorsque l'évolution d'organisation entraîne une mobilité géographique, cet entretien est complété par un entretien avec le Responsable Ressources Humaines afin d'identifier les éventuels impacts de ce changement sur la vie personnelle du salarié (allongement de trajets, déménagement ...) et trouver des solutions adaptées (exemple : horaires décalés).

Des actions de préparation et d'accompagnement (formation, mise en situation, tutorat...) pourront lui être proposées.

Après quelques mois dans le poste, le responsable hiérarchique direct fait un point formalisé sur l'intégration du salarié. Ce bilan sera effectué au plus tard lors de l'entretien annuel professionnel suivant le changement.

Chapitre 6 : La réalisation de soi et le développement personnel

Article 29 : La conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Les parties reconnaissent que la réalisation de soi et le développement personnel sont un objectif intrinsèque qui guide l'individu dans ses motivations ; le travail doit pouvoir être l'un des moyens pour le salarié de se réaliser et de développer un sentiment de fierté à l'égard de sa carrière professionnelle.

Il doit dans ce sens se sentir utile à l'entreprise par sa contribution à sa performance mais également pouvoir concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

Les parties conviennent que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un enjeu de développement et de stabilité tant pour les salariés que pour l'entreprise. Elles s'engagent en conséquence à poursuivre la mise en œuvre d'actions offrant un éventail de solutions personnalisables, permettant de prendre en compte dans le respect des besoins du groupe, les projets et contraintes personnels des salariés au cours de leur carrière.

Article 30 : Un dispositif élargi en faveur de la parentalité

Pour tenir compte d'exigences de sa vie personnelle, chaque salarié peut être amené à envisager des adaptations de son organisation professionnelle.

Les parties rappellent l'existence des différents congés spéciaux que sont :

- le congé de soutien familial,
- le congé parental d'éducation,
- le congé de solidarité familiale,
- le congé d'accompagnement de fin de vie,
- le congé de présence parentale,
- le congé pour adoption Internationale.

Ces différents congés peuvent être financés en tout ou partie au moyen du Compte Epargne Temps.

Article 30.1 : Le travail à temps partiel

Les parties rappellent que le régime à temps partiel est un moyen permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Le passage à temps partiel doit être examiné au regard de sa compatibilité avec les différentes organisations de travail. Toute demande de passage à temps partiel doit faire l'objet d'un entretien entre le salarié et sa hiérarchie. Au cours de cet entretien, il sera procédé à un examen de la charge de travail et des objectifs du salarié afin qu'ils soient mis en adéquation avec la nouvelle durée de travail.

Le travail à temps partiel peut s'apprécier sur des périodes hebdomadaires et mensuelles mais aussi annuelles, afin de pouvoir prendre en compte les vacances scolaires.

Lors du retour à temps plein, la responsable hiérarchique reçoit le salarié en entretien afin de préparer ce retour.

Article 30.2 : Le congé parental d'éducation

Les parties conviennent de rappeler les conditions légales permettant de bénéficier d'un congé parental d'éducation.

Tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire peut bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps plein (suspension du contrat de travail) ou d'un temps partiel sans que la durée hebdomadaire puisse être inférieure à 16 heures.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an maximum et peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant (sauf conditions particulières liées à l'adoption). Le congé peut débuter à tout moment, notamment :

- après le congé de maternité, jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant,
- ou après le congé d'adoption, jusqu'à l'expiration d'une durée de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer si l'enfant a moins de 3 ans à cette date, ou d'un an s'il a plus de 3 ans.

Afin d'informer les salariés des conditions du congé parental d'éducation, une information spécifique est mise à leur disposition sur l'intranet groupe et auprès du service Ressources Humaines de chaque établissement. Une sensibilisation du management est également organisée; elle rappelle notamment l'intérêt et la nécessité d'organiser et d'anticiper l'absence du salarié ainsi que son retour de congé.

Les parties conviennent donc que chaque salarié doit bénéficier d'un entretien avant son départ et à son retour de tout congé lié à l'enfant, notamment dans le cadre du congé parental.

L'entretien préparatoire a lieu au plus tard un mois avant le départ, il doit permettre de faire le point sur les missions de l'intéressé et d'organiser son remplacement, ainsi que d'identifier les souhaits d'évolution éventuels au retour.

L'entretien de retour devra intervenir avant le retour effectif de la personne ; il doit lui permettre d'être informé des évolutions de l'entreprise et de son service d'appartenance durant son absence ainsi que d'identifier les besoins de formation, de développement et son positionnement dans l'organisation pour préparer son retour. Cet entretien peut être d'avantage anticipé si le salarié souhaite une évolution professionnelle à son retour de son congé. Il pourra dans ce cas bénéficier des dispositions de l'accord AREVA du 05/05/06, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et tout particulièrement de l'article 3.3.2 sur les périodes de professionnalisation.

Article 30.3 : Le congé parental d'éducation et le droit à la retraite

Afin de ne pas impacter le droit à la retraite des salariés en congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, les cotisations servant à financer tant le régime d'assurance vieillesse que les régimes de retraite complémentaires pourront continuer à être versées par l'employeur et le salarié selon la répartition en vigueur sur la base d'un temps plein.

Les parties conviennent que la prise en charge de la part salariale par l'entreprise durant une durée maximale de 6 mois pourra être examinée au niveau des entreprises du groupe, en tenant compte de leurs réalités économiques et financières.

Article 30.4 : Le congé de paternité

Le congé de paternité permet de rééquilibrer les rôles dans la vie familiale et favorise ainsi la remise en cause des stéréotypes culturels entre femmes et hommes.

Pour favoriser la prise de ce congé, AREVA s'engage à maintenir la rémunération du salarié pendant les 11 jours du congé de paternité, 18 jours en cas de naissances multiples.

Article 30.5 : Les dispositifs liés à la petite enfance

Les parties rappellent leur engagement de mettre en place des moyens pour renforcer la conciliation entre parentalité et vie professionnelle.

Pour ce faire, AREVA continuera à développer sa politique d'implantation de crèche dans et à proximité de ses établissements tant en région parisienne qu'en province.

Article 30.6 : L'aménagement des conditions de travail durant la grossesse

Les parties rappellent qu'une salariée dont l'état de grossesse a été déclaré à l'entreprise peut bénéficier d'aménagements de son poste tant au niveau de son contenu, de son environnement de travail que de ses horaires après concertation entre les professionnels de santé compétents, la hiérarchie et le cas échéant le CHSCT.

Des situations de télétravail pourront également être mises en place au cas par cas notamment pour éviter les difficultés de déplacement, en dérogation et dans les conditions définies à l'article 31.

Article 30.7 : Le Compte Epargne Temps (CET)

Le compte épargne temps (CET) est un outil qui permet d'aménager ses périodes de travail au cours de sa carrière, en permettant de financer notamment « des pauses professionnelles ».

Il peut entre autre permettre de favoriser la prise effective du congé parental d'éducation par les mères ou les pères.

AREVA s'engage à ce que ses filiales qui ne disposeraient pas d'un accord sur ce sujet, ouvrent des négociations d'ici fin 2013.

Article 31 : Le télétravail

Les parties conviennent que le télétravail peut constituer un moyen d'offrir aux salariés une solution de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Il peut également répondre à des situations personnelles particulières liées au maintien dans l'emploi.

Elles décident en conséquence de mettre en place, en 2012, un groupe pilote permettant d'expérimenter le télétravail sur une durée de 6 mois qui concernera les sites parisiens,

l'établissement de Lyon AREVA NP, de Mélox et d'Euriware St Quentin en Yvelines. Il est composé d'une cinquantaine de salarié(e)s, volontaires appartenant à ces différents établissements.

A l'issue de cette période d'expérimentation, un bilan qualitatif sera fait au niveau de chaque établissement concerné puis examiné avec les organisations syndicales signataires. Les parties, pourront alors par avenant au présent accord, décider de généraliser le télétravail à l'ensemble des entreprises du groupe .A cette occasion, pourront être aussi amendées, en fonction de ce bilan, les conditions de mise en œuvre de ce nouveau mode de travail prévues au présent article et à l'annexe 3.

Le télétravail est mis en place selon les modalités suivantes :

- le télétravail est un mode d'organisation du travail utilisant les nouvelles technologies de l'information et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'entreprise, est effectué de manière régulière au domicile principal du salarié,
- il est ouvert aux salariés volontaires dont le régime horaire et le contenu du poste sont compatibles avec ce mode d'organisation du travail ; sont exclus de ce dispositif les salariés dits « nomades ». L'accès au télétravail est examiné au niveau local au cas par cas par la fonction ressources humaines en concertation avec la ligne managériale,
- il est organisé sous la forme d'une journée de travail par semaine en dehors des locaux de l'entreprise (au domicile principal du salarié). Dans le cadre du maintien dans l'emploi, cette limite d'une journée peut être revue pour s'adapter à la situation personnelle à traiter (Inaptitude, maternité, handicap...),
- le salarié placé en situation de télétravail a accès à l'ensemble des droits collectifs applicables dans l'entreprise concernée et est soumis aux mêmes règles de santé et de sécurité.

Afin de respecter le temps de vie privée du salarié, des plages d'indisponibilité sont définies avant 8h30 et après 18H, pendant lesquelles le salarié peut utiliser son droit de déconnexion.

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, un accident survenant durant la journée de télétravail, en dehors des plages d'indisponibilité bénéficie de la présomption d'imputabilité.

Le recours au télétravail sera impérativement formalisé par un avenant au contrat de travail, d'une durée d'un an, renouvelable.

Les dispositions pratiques de mise en œuvre du télétravail notamment les questions liées aux équipements de travail, à la protection des données, à l'organisation du travail et au respect de la vie privée sont précisées à l'annexe 3.

Titre 3 : Le suivi du développement de la qualité de vie au travail

Article 32 : La mise en place et composition d'un Observatoire National de la qualité de vie au travail

L'Observatoire National de la qualité de vie au travail est composé de façon paritaire et regroupe l'ensemble des acteurs comprenant :

- deux représentants de la Direction des Ressources Humaines,
- deux représentants de la Direction Santé, Sécurité, Radioprotection,
- six représentants par région emploi - au sens de l'Observatoire des Métiers- (1 ressources humaines, 1 santé, 1 management, 3 représentants du personnel choisis par les organisations syndicales représentatives signataires dont 2 de préférence parmi les membres du CHSCT).

Article 33 : La mission de l'Observatoire National de la qualité de vie au travail

Sans porter atteinte aux missions des instances représentatives du personnel tant nationales que locales, l'Observatoire participe au diagnostic partagé sur la qualité de vie au travail au sein du groupe.

L'Observatoire National de la Qualité de Vie au Travail se réunit une fois par an et échange sur le bilan présenté par la DRH et la Direction Santé-Sécurité.

Pour la première année de mise en œuvre de cet accord, une réunion spécifique dédiée à son déploiement sera mise en œuvre.

Ce bilan se nourrira des remontées des différents établissements que sont : les bilans des médecins du travail, hygiène et sécurité, les rapports de situation comparées, les bilans sociaux, bilans des dispositifs d'écoute et d'accompagnement et les diagnostics sur les conditions de travail réalisés par le biais de questionnaires anonymes.

La pérennité et les missions de l'Observatoire National de la qualité de vie au travail pourront être examinées à l'occasion des négociations sur la création d'une instance Hygiène et Sécurité AREVA France et/ou de l'organisation de la santé au travail.

Titre 4 : Dispositions finales

Article 34 : Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des sociétés françaises du groupe AREVA, détenues directement ou indirectement à plus de 50% par AREVA.

Article 35 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du ____.

A l'échéance de son terme, il cessera de produire effet de plein droit, et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 36 : Réunion

AREVA et les organisations syndicales représentatives signataires conviennent de se revoir dans un délai de 6 mois précédant le terme du présent accord, afin de déterminer les suites à donner.

Article 37 : Révision

Le présent accord peut être révisé selon les modalités et effets prévus par les articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Article 38 : Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord sera notifié par courrier électronique à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe.

Il sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi (DIRRECTE) de Paris en deux exemplaires dont un sous format électronique.

Un exemplaire sera remis au secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Enfin un exemplaire de l'accord sera établi pour chaque partie.

Pour le groupe AREVA :

Philippe VIVIEN en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines du Groupe,

Pour les Organisations Syndicales représentatives :

- CFDT représentée par M. Jean-Pierre BACHMANN

- CFE-CGC représentée par M. Guy BRUNO

- CGT représentée par M. Patrick LESCURE

- CGT-FO représentée par M. José MONTES

- UNSA/SPAEN représenté par M. José UGHETTO