



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

AREVA signe un accord ambitieux sur le développement de la qualité de vie au travail

Paris, le 7 juin 2012

La Direction d'AREVA et les partenaires sociaux CFDT, CGT-FO et UNSA/SPAEN ont signé, le 31 mai 2012, un accord ambitieux sur le développement continu de la qualité de vie au travail. Préoccupation permanente et priorité dans la politique sociale du groupe, cet accord issu d'une démarche pluridisciplinaire, partenariale et paritaire, vient compléter la politique contractuelle d'AREVA en matière de dialogue social.

Convaincues que la qualité de vie au travail est un facteur de bien être individuel et collectif, et par conséquent de performance pour le salarié comme pour l'entreprise, l'ensemble des parties prenantes ont signé cet accord innovant et ambitieux. Celui-ci comporte des engagements concernant notamment :

- la conciliation de la vie professionnelle et de la parentalité (dont l'implantation de crèches auprès des sites, l'accompagnement du retour de congé maternité, le maintien de la rémunération pendant le congé paternité)
- l'expérimentation du télétravail auprès de salariés de six établissements du groupe à Paris et en province
- la création et le déploiement d'un référentiel commun à toutes les entités du groupe pour évaluer l'impact humain lors des évolutions d'organisation
- la généralisation des dispositifs d'écoute et d'accompagnement qui existent depuis 2009 pour les salariés en difficulté et d'un Observatoire national et paritaire de la qualité de vie au travail.
- la création d'un dispositif d'alerte et de réclamation en cas de discrimination ou de comportements discriminatoires supposés.

« Avec cet accord, AREVA confirme son engagement dans l'accompagnement de la transformation du groupe et la promotion de la qualité de vie au travail et de conciliation entre vie professionnelle et personnelle, domaines dans lesquels de nombreuses actions ont déjà été engagées dans l'entreprise depuis plusieurs années » a déclaré Philippe Vivien, Directeur des Ressources Humaines du groupe AREVA.

Service de Presse

Patricia Marie
Pauline Briand
Maxime Michaut
Jérôme Rosso
T : +33 (0) 1 34 96 12 15
F : +33 (0) 1 34 96 16 54
press@areva.com



ANNEXE – Informations complémentaires sur l'accord

La méthodologie de travail

AREVA a travaillé avec le soutien méthodologique de l'ANACT* pour animer les groupes de travail paritaires puis définir les thématiques de cet accord.

**Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail : organisme paritaire, présidé alternativement par une organisation syndicale ou une entreprise.*

Dans le détail : une sélection de points marquants de l'accord

L'organisation dans le travail : les parties prenantes 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.

Les relations dans le travail : la qualité des relations avec la hiérarchie et entre collègues contribue à la motivation et au bien-être. Aménagement d'espaces de convivialité et de confidentialité, règles de bon usage des NTIC pour ne pas déshumaniser les échanges, partage des objectifs collectifs sont autant de thématiques abordées dans cet accord. Une attention particulière est également apportée au respect d'autrui et aux principes de politesse, à tous les niveaux de l'organisation.

Concernant **l'identification et l'accompagnement des salariés en difficulté ou des situations de harcèlement supposées**, trois dispositifs sont entérinés par le nouvel accord :

- un dispositif d'alerte et de réclamation est accessible pour les salariés en situation de discrimination supposée.
- un dispositif d'écoute et d'accompagnement est proposé aux salariés qui rencontrent des difficultés d'ordre personnel ou professionnel, avec l'intervention d'un psychologue expert dans la prévention des risques psychosociaux.
- Un dispositif d'examen des situations de harcèlement supposées

L'environnement dans le travail : l'accord revient notamment sur l'usage des NTIC, avec le principe fort d'un droit à la déconnection Si leur utilisation fait désormais partie intégrante de l'environnement de travail, elles ne doivent pas devenir le mode habituel d'animation managériale, ni de transmission des consignes de travail. L'accord prévoit le respect du temps de vie privée du salarié et interdit l'envoi de courriels en dehors des heures habituelles de travail.

Les mesures en faveur de la prévention de la pénibilité : AREVA réaffirme sa volonté de mettre en œuvre des moyens de prévention pour limiter voire supprimer la pénibilité



au travail, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail, mais aussi par le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation. La prévention de la pénibilité passe aussi par le maintien en activité des salariés. AREVA a intégré dans son accord la possibilité d'ouvrir des négociations au niveau de ses entités pour mettre en place un dispositif interne de cessation anticipée d'activité pour les salariés travaillant en équipe continue ou semi-continue.

La prise en compte de l'évolution des organisations : l'accord reconnaît que dans un monde en perpétuelle évolution, les organisations doivent changer et s'adapter. Tout en constituant une opportunité de développement des compétences et d'évolution professionnelle pour les salariés, ces changements peuvent être source d'inquiétude, d'inconfort voire de stress pour certains d'entre eux. Il a été décidé que toute évolution d'organisation ayant un impact important et significatif sur les conditions de travail devra être examinée notamment au regard d'éventuels impacts psycho-sociaux, par le biais d'une analyse formalisée des impacts humains du changement.

La réalisation de soi et le développement personnel, le travail doit 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 mais il doit aussi pouvoir lui permettre de concilier sa vie personnelle avec sa vie professionnelle. Parmi les différentes mesures proposées, on peut retenir la mise en place d'un pilote sur le télétravail, le maintien de la rémunération en cas de congés de paternité, le développement de la politique d'implantation de crèches, notamment en province, la généralisation des entretiens pré et post congés liés à l'enfant et la neutralisation de l'impact des congés parentaux sur les droits à la retraite.

Pour suivre le déploiement de l'accord qualité de vie au travail, AREVA a mis en place un **Observatoire National de la qualité de vie au travail**. Il regroupe des représentants de l'ensemble des parties prenantes signataires de l'accord. Il a pour mission de participer au diagnostic sur la qualité de vie au travail au sein du groupe. Un bilan annuel sera présenté par la DRH et la Direction Santé-Sécurité aux partenaires sociaux.

A PROPOS

AREVA fournit à ses clients des solutions pour produire de l'électricité avec moins de CO₂. L'expertise du groupe et son exigence absolue en matière de sûreté, de sécurité, de transparence et d'éthique font de lui un acteur de référence, dont le développement responsable s'inscrit dans une logique de progrès continu.

Numéro un mondial du nucléaire, AREVA propose aux électriciens une offre intégrée unique qui couvre toutes les étapes du cycle du combustible, la conception et la construction de réacteurs nucléaires et les services associés. Le groupe étend ses activités dans les énergies renouvelables – éolien, solaire, bioénergies, hydrogène et stockage – pour devenir un des leaders mondiaux de ce secteur.

Grâce à ces deux grandes offres, les 48 000 collaborateurs d'AREVA contribuent à fournir au plus grand nombre, une énergie toujours plus sûre, plus propre et plus économique.

33 rue la Fayette - 75442 Paris cedex 09 - France - T : +33 (0) 1 34 96 00 00 – F : +33 (0) 1 34 96 00 01