



**Accord relatif à  
la Gestion Prévisionnelle des Métiers  
au sein du Groupe AREVA  
en France**

AREVA, représentée par Philippe VIVIEN, Directeur des Ressources Humaines du Groupe,

et les Organisations Syndicales :

CFDT	représentée par Jean-François MARTINEZ
CFE-CGC	représentée par Guy BRUNO
CFTC	représentée par Dominique REYNAUD
CGT	représentée par Alain ROUMIER
CGT-FO	représentée par Didier ROCH
SPAEN/UNSA	représentée par Jean-Antoine VERUNI

conviennent de conclure un Accord portant sur les principes et les modalités de Gestion Prévisionnelle des Métiers au sein du Groupe AREVA en France.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

PD  
DGR  
JAV  
JFV  
A

## SOMMAIRE

Préambule .....	3
1. Les engagements du Groupe en matière de gestion des métiers et de l'emploi .....	3
1.1. Accorder systématiquement la priorité à la mobilité interne .....	3
1.2. Anticiper l'évolution des métiers .....	4
1.3. Transmettre et renouveler les compétences.....	4
1.4. Développer la gestion par proximité .....	4
1.5. Travailler avec les instances représentatives du personnel.....	4
2. L'évolution des métiers, au travers de l'Observatoire AREVA .....	5
2.1. Création de l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe AREVA .....	5
2.2. Composition de l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe AREVA.....	5
2.3. Missions et fonctionnement de l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe AREVA.....	5
2.4. Référentiel des métiers du Groupe AREVA.....	6
3. La gestion des métiers par bassins d'emploi et/ou régions d'emploi .....	6
3.1. Les bassins d'emploi .....	7
3.2. Les régions d'emploi .....	7
3.3. La carte géographique retenue .....	7
3.4. Les missions et le fonctionnement.....	8
4. L'accompagnement des mobilités volontaires .....	8
4.1. La formation .....	9
4.2. L'information sur les postes disponibles .....	9
4.3. L'aide à l'orientation et au choix .....	9
4.4. Le parcours d'intégration et le suivi dans la nouvelle fonction .....	10
4.5. Les mesures d'accompagnement des salariés en mobilité.....	11
5. Dispositions diverses .....	11
5.1. Suivi et durée de l'Accord.....	11
5.2. Dépôt de l'Accord.....	11
6. Annexes.....	13
6.1. Annexe Différentes catégories de mobilité volontaire interne et accompagnement adapté.....	14
6.2. Annexe Référentiel AREVA.....	16
6.3. Annexe Tableau de répartition des effectifs par fonction, par bassin.....	17
6.4. Annexe Prévision à 3 ans des métiers sensibles.....	18

RD A  
DGR JFN  
JAV JF

## Préambule

Le présent Accord réaffirme la volonté des parties de poursuivre le développement de la politique sociale contractuelle au sein du Groupe AREVA matérialisée notamment par la signature de l'Accord du 11 février 2002 portant sur les principaux thèmes de négociation au niveau du Groupe.

Dans ce cadre, et en reconnaissant que les évolutions des marchés, des technologies, des produits conduisent les entreprises à la nécessité de s'adapter en permanence, le Groupe AREVA souhaite développer une politique active de l'emploi (notamment à travers le recrutement, la mobilité, la formation) s'appuyant sur les évolutions des activités du Groupe : nucléaire, transmission/distribution, connectique, et tirant le plus grand parti possible de ses nombreuses implantations sur le territoire français qui permettent de constituer des périmètres de développement des compétences et de solidarité entre les unités.

En conséquence, le Groupe AREVA exprime sa volonté :

- d'anticiper l'identification des besoins en matière de métiers et d'emploi, tant en termes quantitatif que qualitatif,
- de donner les moyens à ses salariés de gérer leur carrière professionnelle en répondant aux besoins d'adaptation de l'entreprise.

A ce titre, dans le cadre du présent Accord, les parties signataires soulignent que cette démarche relève, d'une part, du volontariat des salariés et, d'autre part, de l'initiative de l'entreprise de proposer des opportunités d'évolution professionnelle.

Il est rappelé que la formation reste un moyen privilégié de répondre aux évolutions des métiers.

## 1. Les engagements du Groupe en matière de gestion des métiers et de l'emploi

### 1.1. Accorder systématiquement la priorité à la mobilité interne

Lorsqu'un poste est à pourvoir (vacance suite à une mobilité interne, à un départ ou en cas de création de poste) la priorité sera systématiquement donnée aux candidats internes au Groupe, sous réserve de leurs compétences et de leur adéquation au profil du poste, soit immédiate, soit après une formation.

RD #  
DGR #  
JAN #  
JW

## 1.2. Anticiper l'évolution des métiers

Le Groupe AREVA, s'appuyant sur les directions d'établissements et d'unités, mettra en œuvre les moyens d'évaluation et de mesure nécessaires permettant d'anticiper l'évolution quantitative et qualitative prévisible des métiers (croissance / décroissance), quelles que soient les raisons de ces évolutions : technologies, marchés, stratégie.

L'Observatoire des métiers et de l'emploi prévu à l'article 3 de l'accord du 22 avril 2004 relatif à la négociation au niveau du Groupe AREVA en France répond à cet engagement.

Les modalités de sa création et de son fonctionnement sont décrites au point 2 ci-après.

## 1.3. Transmettre et renouveler les compétences

La confrontation de la structure des pyramides d'âge à la nécessité de pérenniser certaines compétences peut conduire à des actions spécifiques. Le Groupe s'attachera notamment à :

- développer l'accueil de jeunes et l'acquisition de compétences nouvelles par une politique active de recrutement,
- organiser la transmission de compétences par des actions de formation interne ou externe, ou de tutorat et en s'appuyant sur l'expertise des plus expérimentés.
- envisager une période de recouvrement avec le titulaire du poste en cas de mobilité volontaire.

## 1.4. Développer la gestion par proximité

La situation géographique des unités AREVA sur le territoire français permet de favoriser la gestion de l'emploi par proximité.

Les parties signataires conviennent que la gestion par bassin d'emploi permet de mieux gérer les contraintes et opportunités liées aux évolutions des technologies et marchés, et de trouver avec pragmatisme et réactivité les solutions les mieux adaptées.

Ces mouvements doivent tenir compte de la préoccupation des salariés consistant à minimiser autant que possible leur temps de trajet domicile / travail.

## 1.5. Travailler avec les instances représentatives du personnel

Le travail en commun avec les institutions représentatives du personnel sera assuré dans le cadre de leurs prérogatives légales, et au travers de réunions d'échanges organisées spécifiquement si besoin.

En tout état de cause, les prérogatives légales des instances représentatives du personnel ne sont pas mises en cause par le développement des politiques et des moyens définis par le présent accord.

Les Comités d'établissement à travers les commissions formation constituées dans le cadre de l'article L 434-7 du Code du travail seront les instances privilégiées dans la mesure où elles sont chargées de :

- étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation
- étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi des jeunes, des seniors et des handicapés
- élaborer le plan de formation annuel et le plan prévisionnel de formation à moyen terme

## **2. L'évolution des métiers, au travers de l'Observatoire AREVA**

La stratégie industrielle ainsi que la volonté de favoriser l'emploi nécessitent des instruments adaptés permettant anticipation et solidarité.

### **2.1. Création de l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe AREVA**

C'est dans cette perspective qu'est mis en place l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe AREVA. Cette structure de réflexion prospective, d'échanges et d'information constitue le levier privilégié pour anticiper l'évolution des métiers.

### **2.2. Composition de l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe AREVA**

L'Observatoire des métiers et de l'emploi est composé :

- d'un responsable nommé par la Direction Générale du Groupe qui en assure la présidence, assisté des Directeurs de Ressources Humaines,
- des Coordinateurs Syndicaux Groupe AREVA, chaque Coordinateur ou le représentant qu'il aura désigné à cet effet, pouvant être accompagné d'un salarié du Groupe AREVA de son choix.

### **2.3. Missions et fonctionnement de l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe AREVA**

A travers les travaux et analyses réalisés par bassin d'emploi, les principales missions de l'Observatoire sont :

- identifier les passerelles possibles entre les métiers, et les moyens associés,
- anticiper les évolutions sociales liées aux projets industriels majeurs du Groupe,

RD  
DGR  
JAV  
JAV  
JAV

- faciliter et suivre, dans cette perspective, la mise en œuvre des synergies et solidarités entre les entités du Groupe présentes sur les différents bassins d'emploi,
- identifier les pistes de formation correspondant aux évolutions des métiers
- faire évoluer le référentiel des métiers AREVA si nécessaire.

L'Observatoire se réunit au moins une fois par an sur convocation du président.

À cette occasion, les Coordinateurs Syndicaux Groupe AREVA, ou leurs représentants, font valoir leurs préoccupations et analyses sur la situation et l'évolution des métiers et de l'emploi au sein du Groupe lors de la présentation du rapport de synthèse mentionné à l'article 3.4 du présent accord.

L'Observatoire peut également se réunir à la demande du Directeur des Ressources Humaines Groupe, du président de l'Observatoire, ou de la majorité des Coordinateurs Syndicaux Groupe AREVA.

#### 2.4. Référentiel des métiers du Groupe AREVA

Les travaux de l'Observatoire s'appuient notamment sur un référentiel des métiers du Groupe AREVA figurant en annexe 2 du présent accord.

Ce référentiel – évolutif – a pour finalité de rassembler de façon consolidée et cohérente entre les activités et les unités du Groupe des informations relatives aux principaux éléments suivants :

- cartographie des effectifs par métier,
- projections d'effectif,
- compétences associées.

L'utilisation de ce référentiel permettra d'identifier les problématiques spécifiques liées aux métiers sensibles :

- métiers à évolution quantitative significative,
- métiers stratégiques : métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir faire et de ses compétences vis-à-vis de ses clients et fournisseurs,
- métiers difficiles à recruter : métiers pour lesquels l'offre de main-d'œuvre est réduite sur le marché et métiers nécessitant une période longue d'apprentissage,
- métiers à évolution significative de compétences : métiers à évolution importante de périmètre de compétence nécessitant un plan d'adaptation significatif.

### 3. La gestion des métiers par bassins d'emploi et/ou régions d'emploi

La gestion des métiers et de l'emploi s'appuie sur des synergies à renforcer entre les différentes entités du Groupe au sein des zones de proximité géographique.

La prise en compte des souhaits personnels d'évolution professionnelle des salariés incite à rechercher des solutions de proximité.

RD  
DGR  
JAV  
JF  
JT

Les besoins liés à la charge des différentes sociétés présentent également la possibilité de proposer des postes aux salariés.

### 3.1. Les bassins d'emploi

Il est convenu de retenir les principes suivants pour définir le bassin d'emploi AREVA :

- périmètre naturel de mobilité géographique sans nécessité de changement de résidence (trajet domicile / travail n'excédant pas une distance de 50 km et/ou une durée de 1heure)
- effectif global Groupe supérieur à 1000 salariés appartenant à plusieurs sociétés,

### 3.2. Les régions d'emploi

Les unités qui n'entrent pas dans la définition mentionnée ci-dessus seront rattachées de préférence au bassin d'emploi le moins éloigné : on parle alors de région d'emploi.

### 3.3. La carte géographique retenue

Afin de prendre en compte la proximité géographique et en vue de couvrir l'ensemble des sites en France, il est convenu de distinguer :

- Les bassins d'emploi par proximité géographique
- Les régions d'emploi

Ci-dessous le tableau récapitulatif :

Bassins d'emploi par proximité géographique	Régions d'emploi
Paris et banlieue	Région Parisienne (Paris et banlieue) +Epernon + Champagne ...
Jeumont + Maubeuge	Région Nord (Jeumont + Maubeuge + Fressenville ...)
La Hague + Cherbourg + Glacerie	Région Ouest (Normandie + Bretagne + Pays de Loire + Centre + Limousin ...)
Chalon + St Marcel + Mâcon	Région Est (Bourgogne + Franche Comté + Alsace ...)
Lyon	Région Rhône-Alpes (Lyon+Annecy+Aix-les-Bains+Ugine + Jarrie ...)
Sud-Est (Pierrelatte + Bollène + Marcoule + Bagnols)	Région Grand Sud (Sud-Est + Fabrègues + Montpellier + Lattes + Narbonne + Miramas + Aix-en Provence + Cannes + Cadarache + Romans...)

RD  
DGR  
JAV  
AFM  
JX

### 3.4. Les missions et le fonctionnement

Au sein de chaque bassin d'emploi, un responsable Ressources Humaines suit et analyse, par unité, pour les 3 années à venir, notamment à partir des tableaux figurant en annexe :

- l'évolution des ressources et des besoins,
- la pyramide des âges,
- les mobilités sur le bassin et hors bassin,
- les mobilités sur la région et hors région,
- les métiers sensibles, principalement, pour les évolutions quantitative et / ou qualitative significatives,
- les métiers émergents,
- les besoins en matière de formation.

Une fois par an, la Direction des Ressources Humaines d'AREVA présente à l'Observatoire des métiers et de l'emploi un rapport de synthèse sur les actions menées dans les différentes régions d'emploi et de manière transverse sur l'ensemble de la France.

Ce rapport est décliné par bassin d'emploi et discuté lors d'un groupe de travail spécifique dont les membres (deux par Organisation Syndicale) sont désignés pour l'occasion par les Coordinateurs Syndicaux Groupe.

Le compte rendu des travaux de ce groupe de travail - rédigé par la Direction des Ressources Humaines - sera présenté aux commissions formation / emploi des comités d'établissement des sites concernés, dans le cadre de l'article 7.2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

## 4. L'accompagnement des mobilités volontaires

L'embauche de personnel reste en tout état de cause un moyen nécessaire à une gestion normale de l'emploi. Toutefois la gestion par la mobilité volontaire interne doit permettre d'apporter un autre type de réponse aux nécessités d'adaptation de l'emploi aux évolutions des métiers, et aux aspirations des salariés.

La mobilité se décline dans l'ordre des priorités suivantes :

- sur le même établissement,
- sur un autre établissement de la même société,
- sur le même bassin d'emploi, dans une autre société du groupe AREVA.

En parallèle aux plans d'embauche, la mobilité interne permet de proposer aux salariés des opportunités de carrière, qui favorisent leur développement professionnel, et d'identifier les compétences et les qualifications.

A ce titre, quatre types de mobilité interne ont été spécifiquement identifiés et sont décrits en annexe 1 du présent accord.

RD HJA  
DGR JAV JH

#### 4.1. La formation

La mise en œuvre du volet formation sera examinée ultérieurement dans le cadre d'une négociation spécifique prenant appui sur les nouvelles dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ainsi qu'aux dispositions des accords en cours de négociation au sein des branches professionnelles au titre de la déclinaison de cet accord interprofessionnel.

#### 4.2. L'information sur les postes disponibles

Les salariés ont accès directement aux informations sur tous les postes ouverts à la mobilité dans le Groupe AREVA en France : différents moyens existent dans les sociétés du Groupe : affichage, bulletin, description de poste, support informatique, responsables RH. Cependant cet accès tient compte des priorités établies dans l'article 3 du présent accord : information limitée à l'établissement pendant 1 mois, sauf exception. Par ailleurs, un « espace mobilité » permettra de compléter ce dispositif d'information, notamment pour les salariés se déplaçant dans les entités du Groupe (voir article 4.3).

Les unités ayant de nombreux postes à pourvoir mettront en place les dispositions adaptées pour faire connaître leurs besoins, leurs métiers, leurs activités aux salariés qui ont des projets de mobilité tels que définis ci-dessus et / ou qui se trouvent dans des unités en baisse d'activité ; par exemple : forum emploi, visites de site... Une information spécifique pourra concerner les passerelles vers ces métiers, et les formations éventuelles pour y accéder.

#### 4.3. L'aide à l'orientation et au choix

Le salarié bénéficie de différents moyens d'aide à l'orientation et au choix :

- L'entretien professionnel ou l'entretien annuel, tel qu'il est défini à l'article 3.3 de l'accord du 28 janvier 2004 relatif aux principes de mobilité dans le Groupe AREVA en France, constitue pour le salarié et sa hiérarchie un des moments privilégiés pour échanger sur les perspectives d'évolution professionnelle.
- Le principe de confidentialité : si le salarié le souhaite, la confidentialité est assurée lors des entretiens avec les responsables Ressources Humaines.
- Une structure dite « espace mobilité » animée par les équipes Ressources Humaines et adaptée à la taille de l'unité, au sein de l'établissement, et/ou du bassin d'emploi (bassins par proximité géographique ou élargis pour couvrir tous les sites). Elle permettra notamment de :

DGR  
RD  
JFM  
JAV  
J

- vérifier avec l'intéressé les points forts qui permettent de valider son projet : motivations, freins, réussites professionnelles acquises par le passé, éventails des compétences acquises et reconnues,
- rechercher les postes disponibles,
- identifier avec l'intéressé les compétences à acquérir,
- bâtir le plan de formation et d'adaptation nécessaire avant toute décision de changement de fonction, en concertation avec la hiérarchie
- préparer le salarié au processus d'entretien qui suivra sa candidature à la mobilité,
- vérifier que les moyens nécessaires sont mis en œuvre pour la réussite de l'intégration dans la nouvelle fonction.

Par ailleurs, des programmes de reconversion professionnelle individuelle peuvent également être étudiés et combiner différentes approches telles que :

- actions d'adaptation, accompagnées ou non de tutorat selon : les besoins de la nouvelle fonction, les besoins personnels de l'intéressé,
- bilan de compétences,
- démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE),
- actions individualisées de formation,
- actions collectives de formation.

Les équipes Ressources Humaines ont pour mission d'apporter leur savoir-faire, d'accompagner la démarche et de rechercher des solutions optimales.

#### 4.4. Le parcours d'intégration et le suivi dans la nouvelle fonction

Conformément à l'accord du 28 janvier 2004 relatif aux principes de mobilité dans le Groupe AREVA en France, les moyens nécessaires à une bonne intégration devront être définis par concertation entre la hiérarchie d'accueil et le salarié.

Une fois la décision de mobilité prise par le salarié concerné et la hiérarchie d'accueil, la mobilité interviendra dans un délai qui ne devrait pas être supérieur à la durée du préavis de ce salarié s'il démissionnait. La situation personnelle du salarié sera prise en compte.

Un bilan au terme de 3 mois est réalisé. La fonction Ressources Humaines a pour mission de s'assurer de sa bonne réalisation et d'identifier les éventuelles actions de suivi. A titre très exceptionnel, et après examen approfondi, la question du retour ou d'une autre affectation pourra être envisagée.

De son côté, le salarié concerné peut également reprendre contact avec « l'espace mobilité », et, à l'occasion de son entretien annuel, faire un bilan de son intégration.

AD  
H  
JFM  
DGR  
JAV  
JA

#### 4.5. Les mesures d'accompagnement des salariés en mobilité

Conformément à l'accord du 28 janvier 2004 qui régit la mobilité au sein du Groupe AREVA en France, le présent accord s'applique dans sa totalité à toutes les sociétés du Groupe AREVA en France, dans le cadre suivant :

- si une entité ne dispose pas d'un accord ou de dispositions spécifiques, le présent accord s'applique dans sa totalité ;
- si une entité dispose d'un accord ou de dispositions spécifiques, le salarié, en fonction de sa situation particulière, peut choisir l'application de l'un ou l'autre des accords (ou des dispositions spécifiques) et ce, dans sa totalité.

Si une entité renégocie un accord spécifique, le présent accord ne pourra être invoqué comme argument à la proposition de clauses moins favorables que celles de l'accord précédent.

### 5. Dispositions diverses

#### 5.1. Suivi et durée de l'Accord

Une fois par an, la Direction des Ressources Humaines d'AREVA et les Organisations Syndicales signataires feront le bilan de l'application de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il est renouvelé par tacite reconduction par période triennale, sauf dénonciation, dans les trois mois précédant l'échéance, par la Direction ou par la majorité des Organisations Syndicales signataires.

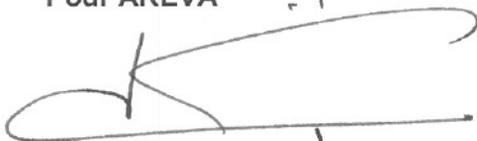
#### 5.2. Dépôt de l'Accord

Dès sa conclusion, le présent accord est adressé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes de Paris, ainsi qu'aux différentes sociétés du Groupe pour information et mise en application.

RD  
A JFN  
DGR  
JAU  
JA

Fait à Paris, le 28 janvier 2005

Pour AREVA



Philippe VIVIEN

Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

JF MARTINEZ



CFE-CGC

G BRUNO



CFTC

D. REYNAUD



CGT

CGT-FO

ROUH SIDDI



SPAEN/UNSA

JA. VERONI



## 6. Annexes

6.1. Annexe Différentes catégories de mobilité volontaire interne et accompagnement adapté

6.2. Annexe Référentiel AREVA

6.3 Annexe Tableau de répartition des effectifs par fonction, par bassin

6.4 Annexe Prévision à 3 ans des métiers sensibles

RD  
DGR  
JAV  
JF  
JF  
JF

## **6.1. Annexe Différentes catégories de mobilité volontaire interne et accompagnement adapté**

### **1. Mobilité liée à une évolution interne sur une fonction de même nature**

Cette mobilité concerne les salariés qui ont un projet d'évolution vers une fonction de même nature que celle qu'ils occupent actuellement dans une autre entité du Groupe.

Pour favoriser ce type de mobilité un accompagnement devra être développé dans les sociétés du Groupe, visant à rechercher les postes disponibles, de profil correspondant à celui des salariés intéressés, et à les préparer au processus d'entretien qui suivra leur candidature à la mobilité.

### **2. Mobilité liée à une évolution vers une fonction proche par une adaptation des compétences**

Cette mobilité concerne les salariés qui ont un projet d'évolution vers une fonction proche de celle actuellement occupée : les compétences requises dans le cadre de la mobilité sont proches de celles demandées dans la fonction actuelle du salarié. Ce projet a pour caractéristique de requérir une évolution ou un développement des compétences, par la mise en place d'un parcours de formation ou d'adaptation personnalisé.

Pour favoriser ce type de mobilité, un accompagnement devra être développé dans les sociétés du Groupe, visant à :

- rechercher les postes disponibles,
- identifier avec l'intéressé les compétences nécessitant adaptation ou formation,
- bâtir le plan d'adaptation et/ou de formation nécessaire,
- préparer le salarié au processus d'entretien qui suivra sa candidature à la mobilité.

### **3. Mobilité liée à une reconversion professionnelle individuelle**

Cette mobilité concerne les salariés qui ont un projet d'évolution vers une fonction dont la nature est différente de celle de la fonction qu'ils occupent actuellement. Les compétences requises sont différentes de celles demandées dans la fonction actuellement occupée. Ce projet a pour caractéristique de requérir une acquisition de nouvelles compétences, par la mise en place d'un parcours de formation ou d'adaptation personnalisé.

RD  
DGR  
JAV

Pour favoriser ce type de mobilité un accompagnement devra être développé dans les sociétés du Groupe, visant à :

- vérifier avec l'intéressé les points forts qui permettent de valider son projet : motivations, freins, réussites professionnelles acquises par le passé, éventails des compétences acquises et reconnues,
- rechercher les postes disponibles,
- identifier avec l'intéressé les compétences à acquérir,
- bâtir le plan de formation et d'adaptation nécessaire avant toute décision de changement de fonction, en concertation avec la hiérarchie
- préparer le salarié au processus d'entretien qui suivra sa candidature à la mobilité,
- vérifier que les moyens nécessaires sont mis en œuvre pour la réussite de l'intégration dans la nouvelle fonction.

#### **4. Mobilités individuelles dans le cadre d'un programme collectif de reconversion professionnelle**

Cette mobilité concerne les salariés qui ont un projet d'évolution vers des métiers en développement, identifiés en tant que tels dans le cadre de l'Observatoire des métiers et de l'emploi. Il s'agit d'une adhésion individuelle à un programme collectif pré-établi en vue de reconversions des personnels vers des métiers porteurs pour l'avenir.

Ces programmes de reconversion peuvent combiner différentes approches telles que :

- actions d'adaptation, accompagnées ou non de tutorat selon : les besoins de la nouvelle fonction, les besoins personnels de l'intéressé,
- bilan de compétences,
- démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE),
- actions individualisées de formation,
- actions collectives de formation.

RD  
DGR  
JAV  
JF  
JH

## 6.2 Annexe Référentiel AREVA

Ce référentiel permet d'établir des regroupements prenant en compte la totalité des métiers du Groupe. Il pourra être précisé à l'usage, selon les besoins des entités.

FONCTIONS	CONTENU
Management	management de site, management d'activité... toutes fonctions dont l'objet principal est le management et non la technique
Stratégie	fonctions stratégiques industrielles et organisationnelles, fusions-acquisitions
R&D	R&D, brevet, veille, prospection minière ... en amont de la production
Commercial	ingénieur d'affaires, account manager, support technique affaires, administration des ventes, customer service
Marketing	chef de produit, responsable de marché, responsable de zone
Communication	communication interne, communication externe, relations publiques, publicité
Finances	comptabilité, finances, contrôle de gestion
RH	paie, développement RH, relations sociales, formation, activité sociale
Gestion administrative	secrétariat, employés administratifs
Utilités	gestion de site, moyens généraux, intendance, accueil, standard
Juridique	tous métiers juridiques
Informatique	informatique industrielle, informatique de gestion, génie logiciel
Logistique	logistique transport, magasins, stock
Achats	toutes fonctions achats
Qualité	qualité client et produit : contrôle qualité, audit qualité, démarche qualité, TQM, management du changement
Environnement	normes iso, y compris conformité environnementale, experts environnement
Gestion de projet	maîtrise d'ouvrage, intégration de solutions, pilotage, montage de centrales, supervision de gros projet
Ingénierie	études, conception, technologie et outillage de mesure, méthodologie d'exploitation
Intervention	maîtrise d'œuvre, chantier, essais industriels, service de maintenance et d'amélioration client
Production	contrôle géologique, extraction minière, conduite d'installations mécanique et/ou chimique, fabrication
Maintenance	travaux neufs, maintenance curative, maintenance d'amélioration de production
Laboratoire	essais en laboratoire, suivi et contrôle de process, contrôle final
Etudes / Méthodes	mise au point des produits et process, amélioration du process, mise en production
Planning / ordonnancement	planning industriel et de fabrication
Sécurité des personnes et des biens	sécurité du travail, animateurs sécurité, FLS (sécurité des personnes et des biens), pompiers
Médical	médecin, infirmier, pharmacien, biologiste, assistante sociale
Radioprotection	surveillance, radioprotection des personnes, radioprotection de l'environnement
Sûreté	sûreté nucléaire, sûreté chimique
Mesures nucléaires et chimiques	contrôle/mesures des matières nucléaires, gestion des matières nucléaires
Transport nucléaire	réalisation et maintenance de château de transport, transport nucléaire
Assainissement	gestion des déchets nucléaires, décontamination, démantèlement / assainissement

AR  
JAV  
DGR  
RSD  
VFN

### 6.3 Annexe Tableau de répartition des effectifs par fonction, par bassin

FONCTIONS	UNITE 1				UNITE 2				UNITE 3				TOTAL			
	Ouvr.	ETAM	I/C	TOTAL	Ouvr.	ETAM	I/C	TOTAL	Ouvr.	ETAM	I/C	TOTAL	Ouvr.	ETAM	I/C	TOTAL
Management																
Stratégie																
R&D																
Commercial																
Marketing																
Communication																
Finances																
RH																
Gestion administrative																
Utilités																
Juridique																
Informatique																
Logistique																
Achats																
Qualité																
Environnement																
Gestion de projet																
Ingénierie																
Intervention																
Production																
Maintenance																
Laboratoire																
Etudes / Méthodes																
Planning / ordonnancement																
Sécurité des personnes et des biens																
Médical																
Radioprotection																
Sûreté																
Mesures nucléaires et chimiques																
Transport nucléaire																
Assainissement																
TOTAL																

DGR  
JMV  
RD  
JFN  
JH

### 6.4 Annexe Prévision à 3 ans des métiers sensibles

METIERS SENSIBLES / PROJECTIONS A 3 ANS

FONCTIONS AREVA	Intitulé	Métiers à évolution quantitative significative	Métiers stratégiques	Métiers à recrutement difficile ou à Turn-Over important	Métiers à évolution significative de compétences	Effectifs au	Projection à 3 ans	DELTA	Besoins à 3 ans	DELTA à 3 ans
		Mettre des croix					A	B	C = (A-B)	D
Management										
Stratégie										
R&D										
Commercial										
Marketing										
Communication										
Finances										
RH										
Gestion administrative										
Utilités										
Juridique										
Informatique										
Logistique										
Achats										
Qualité										
Environnement										
Gestion de projet										
Ingénierie										
Intervention										
Production										
Maintenance										
Laboratoire										
Etudes / Méthodes										
Planning / ordonnancement										
Sécurité des personnes et des biens										
Médical										
Radioprotection										
Sûreté										
Mesures nucléaires et chimiques										
Transport nucléaire										
Assainissement										

DG  
 JMV  
 JF  
 JF