

# Accord sur l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes

Entre les soussignés :

La Compagnie Générale des Matières Nucléaires ci-après dénommée AREVA NC SA dont le siège est 2 rue Paul Dautier 78141 VELIZY, représentée par Jean-Louis RIOTTE, Directeur des Relations Sociales, d'une part,

Les Organisations Syndicales soussignées, représentées par leurs délégués syndicaux centraux respectifs dûment habilités à cet effet, d'autre part,

## **PREAMBULE**

Dans le cadre des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables, notamment la Directive européenne du 5 juillet 2006, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et l'Accord National Interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004, les parties soussignées se sont rencontrées à plusieurs reprises et ont décidé de mettre en place un dispositif intégré en vue de promouvoir au sein de l'Entreprise l'application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, l'Entreprise et les Organisations Syndicales signataires du présent accord conviennent de la nécessité d'assurer, dans l'Entreprise, l'absence de toute forme de différence de traitement entre les femmes et les hommes.

Les parties soussignées ont constaté que les métiers industriels et technologiques et, plus particulièrement ceux du nucléaire, sont traditionnellement peu féminisés à AREVA NC SA et, conscientes des enjeux pour les années futures, affichent une réelle volonté d'augmenter le nombre de femmes dans les effectifs de l'Entreprise, en particulier sur ces métiers.

Pour favoriser la mixité et renforcer le caractère attractif de l'Entreprise, les parties conviennent de mettre en place un certain nombre de mesures ou dispositions concrètes permettant d'éviter toute forme d'entrave ou résistance liée en particulier au sexe, dans l'accès à l'emploi, la formation, la gestion des carrières et des rémunérations et l'accès aux postes à responsabilité.

La société entend aussi poursuivre sa politique d'amélioration des conditions de travail en favorisant un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, quels que soient les horaires et affectations des salariés.

En particulier, les parties se sont accordées à reconnaître que la maternité et la parentalité doivent faire partie des préoccupations de l'Entreprise et ne sauraient, en tout état de cause, en aucune façon, être directement ou indirectement, une source de traitement différencié.

Dans cet esprit, les parties soussignées ont d'abord souhaité établir un état de la situation actuelle. Sur la base des rapports de situation comparée 2004 et 2005, présentés aux partenaires sociaux, les parties se sont accordées sur des indicateurs communs, destinés à établir un diagnostic initial de la situation à AREVA NC SA et à mesurer les progrès à réaliser dans l'avenir. Les parties se sont appuyées sur ces indicateurs pour définir les mesures à mettre en place dans le cadre du présent accord.

Il a donc été convenu ce qui suit :

## **1. EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN D'AREVA NC SA : PRINCIPES ET APPLICATIONS**

### **1.1 FAVORISER LA MIXITE DE L'EMPLOI ET DES RECRUTEMENTS**

#### **1.1.1 Garantir l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi**

AREVA NC SA réaffirme sa volonté d'appliquer une politique d'embauche exempte de toute forme de discrimination liée au sexe, à la maternité, à la paternité ou à la parentalité et affirme son attachement au principe de l'égalité de traitement dans l'accès à l'ensemble des emplois ouverts au recrutement et à la mobilité.

Les dispositions figurant aux a) et b) ci-dessous s'appliquent au recrutement et à la mobilité.

##### a) Le recrutement

Dans ce cadre, le processus de recrutement est unique et se déroule selon les mêmes conditions entre les femmes et les hommes. La sélection des candidats s'opère sur des critères objectifs identiques, c'est-à-dire des critères fondés notamment sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du ou des diplômes détenus par les candidats, dans le respect des dispositions du Code du Travail.

La proportion de femmes embauchées doit, à profil équivalent, correspondre à la proportion de candidatures féminines reçues. Un indicateur spécifique sera mis en place pour comparer le nombre de candidatures et d'embauches par métier et par sexe, permettant ainsi d'identifier d'éventuels dysfonctionnements sur certains métiers. Les Directions d'établissements, en liaison avec les Commissions Egalité Professionnelle mettront en place des actions ciblées sur les métiers présentant des ratios déséquilibrés.

L'objectif est de parvenir à équilibrer les recrutements de femmes et d'hommes au sein de l'entreprise.

##### b) Les offres d'emploi

Les intitulés et termes utilisés sur les offres et publications d'emploi internes ou externes seront choisis avec soin afin de permettre, sans distinction, la candidature des femmes et des hommes. En aucun cas, elles ne devront mentionner le sexe du candidat recherché, ni directement ni indirectement.

Les mêmes principes seront appliqués pour ce qui concerne le recours à l'apprentissage, aux contrats de professionnalisation ainsi qu'aux stages en entreprise. Il en ira de même pour les offres de missions d'intérim.

Des actions de sensibilisation et/ou de formation seront réalisées, dans ce sens, auprès des rédacteurs d'offres d'emplois identifiés au sein des établissements d'AREVA NC SA. Pour mesurer l'application de bonnes pratiques en matière de rédaction d'offres d'emploi, les commissions égalité professionnelle des établissements en effectueront une analyse ponctuelle.

### **1.1.2. Promouvoir les métiers technologiques et industriels**

#### **a) Actions de promotions auprès du système éducatif**

Dans l'esprit mentionné au § 1 ci-dessus, AREVA NC SA s'engage à poursuivre et amplifier sa coopération avec le système éducatif (secondaire, filières technologiques, grandes écoles et universités) afin de promouvoir, notamment auprès des femmes, les métiers de l'industrie et en particulier ceux de l'industrie nucléaire.

A cet effet, des actions de promotion auprès des écoles du secondaire, des grandes écoles et universités et des filières techniques, permettant de faire connaître à tous, et notamment aux femmes, les métiers de l'Entreprise et plus particulièrement ceux du nucléaire, seront réalisées par les établissements à travers des salons, forums école, diffusion de plaquettes sur les métiers du nucléaire ou tout autre moyen. L'approche par bassins d'emploi sera privilégiée.

Des partenariats avec l'Education Nationale, des associations et des organismes publics ou professionnels seront recherchés, afin de former ou de qualifier des femmes aux métiers technologiques. Ils pourront être mis en œuvre au niveau central comme au niveau des établissements. Ces coopérations seront destinées à encourager les jeunes femmes à rejoindre des études et des filières technologiques et industrielles.

Un bilan de ces actions sera présenté une fois par an à la commission égalité professionnelle des établissements.

#### **b) Stages et contrats en alternance**

Les stages et les formations en alternance familiarisent les jeunes au monde de l'entreprise ainsi qu'aux métiers technologiques et industriels.

AREVA NC SA souhaite favoriser l'intégration de femmes dans l'entreprise à travers des stages et des formations en alternance, plus particulièrement sur des métiers technologiques et industriels où elles sont peu représentées.

Les moyens déployés pour y parvenir seront les suivants :

- ✧ communication externe notamment auprès du système éducatif sur les propositions de stages, contrats de professionnalisation et d'apprentissage faisant apparaître qu'elles concernent aussi bien les femmes que les hommes ;
- ✧ identification des métiers d'AREVA NC SA accueillant une faible proportion de stagiaires féminines et de femmes sous contrat en alternance par rapport à leurs homologues masculins et actions ciblées sur ces métiers pour favoriser l'accueil de personnel féminin.

Un bilan sera présenté une fois par an à la commission égalité professionnelle des établissements.

### **1.1.3. Permettre l'accès des femmes au travail posté et aux métiers technologiques et industriels notamment par la mobilité interne**

L'Entreprise réaffirme le principe de l'accès des femmes à l'ensemble des postes de travail, sur la base du volontariat, y compris les postes en semi-continu ou en continu et ce, sans aucune exclusive.

Les parties conviennent que cet engagement a pour but, autant que faire se peut, de laisser à chacun le libre choix du régime de travail qui se concilie le mieux avec sa vie familiale et personnelle.

Chaque fois que cela s'avèrera possible, des passerelles seront recherchées et organisées entre les métiers administratifs et les métiers technologiques en liaison avec les commissions emploi formation des établissements. A cette occasion, sera effectué un bilan du positionnement et de la rémunération du salarié.

Les candidatures féminines aux postes de travail en régime semi-continu et continu seront étudiées selon les mêmes critères que celles des hommes. Dans le cadre de la mobilité interne, le refus opposé à un ou une salarié(e) postulant sur un poste en régime continu ou semi-continu devra être justifié par des éléments objectifs notifiés par écrit.

L'examen des rapports égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettra d'identifier les emplois ou les métiers peu féminisés.

A la suite de cet examen, tant au niveau central qu'au niveau de chaque établissement, des objectifs et des plans d'actions (parcours de professionnalisation ou autre...) seront définis et menés dans les établissements, en priorité sur les métiers peu féminisés, en concertation avec les commissions égalité professionnelle des comités d'établissements.

Des actions de sensibilisation et/ou de formation des responsables RH et des hiérarchiques seront réalisées sur la thématique de l'égalité professionnelle et des critères de l'égalité afin de lever les obstacles éventuels de toute nature à l'intégration des femmes dans les métiers technologiques et industriels, historiquement réservés aux hommes.

## **1.2 GARANTIR UNE EVOLUTION PROFESSIONNELLE EQUIVALENTE AUX FEMMES ET AUX HOMMES**

### **1.2.1 Garantir des niveaux de rémunération équivalents**

Les parties soussignées affirment la nécessité de garantir dans l'Entreprise le respect du principe "à travail égal, salaire égal" et, en conséquence, s'entendent à proscrire, à situations de travail équivalentes, toute forme de traitement différencié en fonction exclusive du sexe, de la maternité, de la paternité ou de la parentalité.

#### a) Négociations salariales

Pendant la durée de vie du présent accord, une masse annuelle distincte de celle consacrée aux augmentations générales pourra être, en fonction des constats effectués, consacrée à des actions correctives dans le domaine de l'égalité salariale. Le montant de cette masse sera arrêté dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires. Elle sera gérée en central à partir des propositions faites par les établissements. Un bilan en sera effectué globalement et par établissement auprès de la commission de suivi du présent accord.

#### b) Rémunération

Dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles applicables, les parties réaffirment leur attachement au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le domaine de la rémunération, et ce, dès le recrutement.

Le respect de ce principe sera vérifié à l'occasion des décisions relatives aux augmentations individuelles et donnera lieu, si besoin, aux ajustements qui s'avèreraient nécessaires au respect de ce principe.

Ce principe s'applique également aux accessoires de rémunérations, à situations de travail équivalentes.

Par ailleurs, les salariés en congé de maternité ou d'adoption ou en congé parental bénéficieront des mesures d'augmentations générales décidées par accord entre la Direction et les Organisations Syndicales.

c) Augmentations individuelles et congé maternité ou d'adoption

La situation des salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption sera tout particulièrement examinée afin de vérifier qu'ils ne sont pas pénalisés dans le rythme d'évolution de leur rémunération du fait dudit congé de maternité ou d'adoption. A cet effet, un bilan de la situation des salariés dont le congé de maternité ou d'adoption a pris fin au cours de l'année est effectué en fin d'année pour effet au 1<sup>er</sup> janvier suivant, afin de vérifier qu'ils n'ont pas été pénalisés, du fait dudit congé, tant dans le rythme que dans le montant de leur évolution salariale.

Cette appréciation se fait au regard des rythmes et avancements moyens de leur métier et de leur catégorie (niveau échelon ou position) dans leur établissement.

Par ailleurs, une attention particulière est apportée à la situation des salariés dont le congé de maternité ou d'adoption est en cours au 1<sup>er</sup> janvier.

L'examen de toutes ces situations individuelles sera réalisé au niveau de chaque établissement qui transmettra à la DRH centrale un état motivé des dossiers étudiés.

Un état sera communiqué à la commission de suivi annuelle du présent accord.

d) Augmentations individuelles et congé parental

La situation salariale des salariés ayant bénéficié d'un congé parental d'au moins 1 an sera étudiée pour éviter tout retard qui pourrait nuire à leur évolution professionnelle future. Cet examen sera effectué dans une période de 3 à 12 mois après la fin du congé parental. Il tiendra compte du poste occupé, de l'investissement personnel du salarié, des efforts déployés pour se professionnaliser et ce, au regard de la situation des salariés occupant des postes similaires.

L'examen de toutes ces situations individuelles sera réalisé au niveau de chaque établissement qui transmettra à la DRH centrale un état motivé des dossiers étudiés. Un état sera communiqué à la commission de suivi annuelle du présent accord.

Les décisions intervenant dans ce cadre seront confirmées par écrit au salarié concerné.

e) Rémunération et performance des cadres

Les objectifs des femmes cadres dont une part de rémunération est individualisée (bonus ou autre) et qui sont absentes en raison d'un congé de maternité, seront redéfinis et adaptés en concertation avec leur responsable hiérarchique, dès l'annonce de leur grossesse : les objectifs seront adaptés à leur temps de présence prévisionnel sur l'année afin de neutraliser l'impact du congé de maternité sur la rémunération complémentaire sur objectifs. Cette adaptation des objectifs sera formalisée par écrit.

## **1.2.2 Garantir l'égalité des chances dans les parcours professionnels**

a) Egalité des chances dans les parcours professionnels et temps partiel

AREVA NC SA réaffirme le principe selon lequel le temps partiel ne doit pas être un obstacle à l'évolution de carrière, ni pénaliser les parcours professionnels.

La charge de travail des salariés doit correspondre à la durée de leur temps de travail.

Les salariés cadres à temps partiel qui ont une part de rémunération individualisée correspondant à la réalisation d'objectifs doivent se voir définir par leur hiérarchie des objectifs en adéquation avec la réalité de leur temps de travail.

Il est rappelé que le bénéfice du passage à temps partiel est ouvert aux salariés qui en font la demande écrite auprès de la Direction de l'Etablissement, laquelle fait connaître sa réponse sous forme écrite dans les trente jours qui suivent.

Si la réponse est négative, les raisons objectives motivant ce refus doivent être communiquées par écrit au salarié à la suite d'une étude relative à l'activité et à l'organisation du travail dans le secteur concerné, dans le respect des principes du Code du Travail.

Pour faciliter les demandes des salariés souhaitant travailler à temps partiel, le formulaire de demande de passage à temps partiel sera mis en ligne sur les intranets locaux.

Les demandes de passage à temps partiel soumises conjointement à la hiérarchie et au service du personnel, seront comptabilisées et présentées lors de la commission de suivi de l'accord, avec le détail du nombre de demandes acceptées et refusées.

b) Accès des femmes aux postes à responsabilité

L'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

Il est convenu de favoriser et de faciliter un meilleur accès des femmes sur les postes à responsabilité, en particulier sur les postes de niveau V pour les employés et techniciens et sur ceux de position 3 pour les cadres ainsi que sur les postes de niveau agent de maîtrise ou de niveau cadre. Des mesures sont mises en place pour parvenir à réaliser cet objectif :

- ✧ les responsables RH veilleront à un meilleur équilibre des candidatures féminines et masculines sur les postes à responsabilité en identifiant notamment les freins individuels éventuels à l'accès des femmes à ces postes et en proposant des solutions adaptées,
- ✧ des parcours de formations d'accompagnement individuel pourront être proposés aux salariées qui évoluent dans de nouvelles fonctions,
- ✧ des actions de sensibilisation seront réalisées pour les managers et gestionnaires RH d'AREVA NC SA.

c) Egalité des chances dans les parcours professionnels et maternité/parentalité

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte en totalité dans l'ancienneté.

Les salariés de l'entreprise ayant été en situation de congé maternité, d'adoption ou parental ne doivent pas être pénalisés dans leur évolution professionnelle.

Pour ce faire et en complément des mesures financières énoncées ci-dessus en §1, AREVA NC SA choisit de mettre en place des mesures permettant la prise en compte des souhaits des salariés partant en congé maternité ou parental quant à leur évolution professionnelle :

- ✧ Mise en place d'un entretien avant le départ en congé maternité, d'adoption ou parental

Avant tout départ en congé maternité, d'adoption ou congé parental, un entretien sera proposé entre la hiérarchie ou à défaut la fonction RH et le salarié pour que ce dernier puisse évoquer les conditions de sa reprise et ses souhaits en terme d'évolution professionnelle à son retour. La tenue de cet entretien est basée sur le volontariat du salarié.

Si le salarié souhaite conserver le contact avec l'entreprise pendant son congé, les modalités d'application seront déterminées lors de cet entretien en accord avec sa hiérarchie. Elles pourront par exemple prendre la forme de l'envoi au domicile du salarié ou de la salariée des notes au personnel, des informations importantes sur la vie et l'organisation de l'entreprise ou du service.

✧ Mise en place d'un entretien au retour du congé maternité, d'adoption ou parental

Au retour du congé maternité, d'adoption ou du congé parental, un entretien sera proposé entre le hiérarchie et le salarié. Lors de cet entretien les conditions de reprise du salarié seront évoquées ainsi que d'éventuelles demandes de formation.

Pour les salariés rentrant de congé parental, cet entretien pourra prendre la forme d'un entretien professionnel au sens de l'accord AREVA du 5 mai 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et déboucher, en tant que de besoin, sur la mise en place d'une période de professionnalisation. La tenue de cet entretien est basée sur le volontariat du salarié.

### **1.3 GARANTIR L'EGALITE D'ACCES A LA FORMATION**

La formation professionnelle permet non seulement de professionnaliser dans l'emploi actuel mais aussi de préparer ou d'accompagner les parcours professionnels. Elle est un des leviers majeurs pour corriger les inégalités.

Un suivi annuel destiné à analyser l'accès des hommes et des femmes à la formation et en résorber les éventuels écarts, sera réalisé et présenté aux commissions égalité professionnelle des établissements.

A la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental les salariés qui le souhaitent pourront demander à bénéficier d'une formation de mise à niveau ou d'une période de professionnalisation, dans le cadre de l'Accord AREVA du 5 mai 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Cette faculté leur sera notifiée par écrit au plus tard à leur retour.

La période de professionnalisation vise à permettre aux salariés reprenant leur activité après un congé maternité, d'adoption ou parental supérieur à 6 mois, de s'inscrire dans une démarche de déroulement de parcours professionnel et ainsi acquérir une qualification ou participer à une action de professionnalisation par une formation en alternance permettant de développer leurs compétences.

Les services formations des établissements d'AREVA NC SA seront sensibilisés pour présenter et proposer aux salariés concernés, des informations pratiques relatives à ces formations et bâtir avec elles, si besoin, un plan individualisé de formation.

Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et parentaux sont, dans les conditions légales, intégralement comptabilisés pour l'acquisition des droits à DIF.

### **1.4 FAVORISER LA CONCILIATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE**

Les parties soussignées s'accordent à rappeler que certaines mesures actuellement en vigueur dans l'Entreprise favorisent une bonne conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle des salariés, et affirment leur souhait de renforcer cette politique en mettant en place de nouvelles mesures.

#### **1.4.1 Prendre en compte la parentalité**

##### **a) Dispositions relatives à la maternité ou à la paternité**

A compter de la signature du présent accord, les mesures ci-après sont mises en place :

- ✧ L'entretien mis en place dans le cadre du départ en congé maternité, et dès la déclaration de grossesse, pourra aussi permettre aux salariées concernées d'examiner avec leur hiérarchie les contraintes liées à la maternité et d'envisager, si nécessaire, un aménagement du poste et/ou des horaires de travail et/ ou les modalités de remplacement.

b) Dispositions relatives à la parentalité

Afin d'aller plus avant dans la prise en compte des contraintes liées à la parentalité, les parties soussignées conviennent de mettre en place, à compter de la signature du présent accord, les mesures ci-après :

- ✧ Dispositions relatives à l'utilisation du compte épargne-temps pour financer un congé parental à temps plein :  
Les Organisations Syndicales soussignées prennent acte de l'engagement de la Direction de négocier un avenant à l'accord sur le compte épargne-temps qui mettrait en place un abondement spécifique pour toute utilisation du compte épargne-temps dans le cadre d'un congé parental à temps plein. Les modalités d'application seraient déterminées dans le cadre de la négociation.
- ✧ Dispositions relatives à la couverture Frais de santé pendant le congé parental  
Les Organisations Syndicales soussignées prennent acte de l'engagement de la Direction de négocier un avenant à l'accord d'entreprise, modifiant l'annexe 9 A-3 (taux de cotisations pour la catégorie des congés sans solde), afin de déterminer une participation de AREVA NC au financement de la couverture Frais de santé (ACSS) pour les salariés optant pour un congé parental sous la forme d'un congé sans solde.
- ✧ Dispositions relatives à la rentrée scolaire  
Les salariés ayant des enfants scolarisés de la maternelle à la 3<sup>ème</sup> incluse bénéficieront de facilités pour les accompagner le jour de la rentrée scolaire. Pour ce faire, les salariés concernés pourront s'absenter le temps de la rentrée scolaire, sauf si leur absence engendre une désorganisation importante du service.
- ✧ Dispositions relatives à l'hospitalisation d'un conjoint ou d'un concubin  
Les congés enfant malade peuvent également, et en-dehors de toute maladie de l'enfant, être accordés lorsque le conjoint est hospitalisé et ce, jusqu'aux 12 ans de l'enfant.
- ✧ Dispositions relatives à aux modes d'accueil de la petite enfance  
Des modalités pourront être définies localement en vue d'apporter les réponses les plus adaptées aux besoins de garde d'enfants.

**1.4.2 Adapter les conditions et horaires de travail**

Afin de prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la parentalité, l'organisation et la gestion du temps de travail devront respecter les principes suivants :

- ✧ Les réunions seront organisées dans le respect de l'horaire de travail de l'équipe ; à cet effet les responsables hiérarchiques veilleront à ce que les réunions ne débutent pas à un horaire incompatible avec la charge de jeunes enfants ;
- ✧ Les plannings seront établis à l'avance pour permettre aux femmes et aux hommes de s'organiser, et en particulier aux mères et aux pères d'organiser la garde de leurs enfants ;
- ✧ Un délai de prévenance raisonnable sera respecté en cas de modification des horaires et des jours non travaillés.

Par ailleurs, les directions d'établissements veilleront à prendre en compte les principes d'égalité professionnelle dans l'aménagement des locaux de travail et les spécifications des vêtements de travail. Un point particulier en sera fait dans les rapports égalité professionnelle des établissements

## **2. SUIVI DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE CHEZ AREVA NC SA**

En sus du rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'Entreprise, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent suivre plus particulièrement un certain nombre d'indicateurs qui seront présentés lors de la commission de suivi de l'accord. Ces indicateurs ont pour objet de refléter les principales mesures et actions que la Direction et les Organisations Syndicales ont souhaité mettre en place dans le cadre du présent accord afin de mesurer les évolutions et progrès dans le domaine de l'égalité professionnelle.

### **2.1 SUIVI DU RECRUTEMENT**

Nombre de candidatures féminines et masculines reçues / nombre d'embauches féminines et masculines correspondantes, par métier (recrutements et mobilité) et ratio correspondant

### **2.2 SUIVI DES ACTIONS DE PROMOTIONS AUPRES DU SYSTEME EDUCATIF**

Nombre d'actions de promotions mises en place par les établissements auprès du système éducatif en distinguant secondaire, filières techniques, grandes écoles et universités.

### **2.3 SUIVI DES STAGES ET DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION**

Nombre de femmes et d'hommes stagiaires et sous contrat de professionnalisation par métier AREVA/Nombre de femmes et d'hommes salariés dans les métiers correspondants et ratio correspondant

### **2.4 SUIVI DES MESURES EXCEPTIONNELLES**

Nombre de dossiers traités dans le cadre de l'enveloppe prévue à l'article 1-2-1 de l'accord de la masse salariale et information sur le nombre de cas traités par tranche de 50 euros et par établissement.

### **2.5 SUIVI DES MESURES CONCERNANT LA REMUNERATION**

Nombre de bilans effectués pour les femmes et les hommes revenant de congé maternité ou d'adoption et nombre de mesures consécutives ramené à la population potentiellement concernée.

### **2.6 SUIVI DES DEMANDES A TEMPS PARTIEL**

Nombre des demandes à temps partiel déposées auprès de la RH et nombre de temps partiels acceptés et refusés, par sexe et par catégorie

Nombre de demandes de retour à temps plein à l'initiative du salarié

### **2.7 SUIVI DES HORAIRES AMENAGES**

Nombre de demandes d'horaires aménagés hommes/ femmes et suites données, en distinguant les demandes à l'initiative de l'employeur et celles à l'initiative du salarié

### **2.8 SUIVI DE L'ACCES DES FEMMES AUX POSTES A RESPONSABILITE**

Ratio du nombre de femmes et d'hommes aux niveaux V.1, V.2 et V.3 pour les non cadres et aux niveaux P3A, P3B et P3C pour les cadres/effectif constaté hommes et femmes sur ces niveaux/échelons et positions. Même ratio pour les passages agent de maîtrise et les passages cadre. Ratio hommes/ femmes par diplôme et classification.

### **2.9 SUIVI DES ENTRETIENS AU DEPART ET AU RETOUR DE CONGE MATERNITE, D'ADOPTION ET PARENTAL**

Nombre d'entretiens réalisés en distinguant départ et retour comparée à la population concernée.

### **2.10 SUIVI DES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION ET DIF**

Nombre de femmes et d'hommes ayant suivi une formation période de professionnalisation par rapport à la population concernée

Nombre de femmes et d'hommes ayant suivi une formation un DIF par rapport à la population concernée

### 3. MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

#### 3.1 MISE EN PLACE DE L'ACCORD

Le présent accord sera soumis pour avis au Comité Central d'Entreprise et aux différents Comités d'Etablissements.

Les dispositions qu'il comporte seront mises en place dans les meilleurs délais.

#### 3.2 SUIVI DE L'ACCORD

##### 3.2.1 Commissions Egalité Professionnelle

Dans les établissements de 200 salariés et plus d'AREVA NC, une commission égalité professionnelle sera mise en place ; ses membres non titulaires seront dotés d'un crédit d'heures dans les conditions suivantes :

- ✧ Crédit d'heures individuel de 20 heures par an pour 6 membres non élus, ces moyens n'étant accordés qu'à la condition expresse que le nombre de membres non élus de la commission soit limité à 6.

Dans les établissements de moins de 200 salariés d'AREVA NC, la commission Emploi Formation jouera le rôle de commission égalité professionnelle; ses membres non titulaires seront dotés d'un crédit d'heures dans les conditions suivantes :

- ✧ Crédit d'heures individuel de 20 heures par an pour 3 membres non élus, ces moyens n'étant accordés qu'à la condition expresse que le nombre de membres non élus de la commission soit limité à 3.

Les commissions suivront en local la bonne application de l'accord, ainsi que le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes..

Les rapports annuels des établissements sur la situation comparée des femmes et des hommes seront harmonisés pour faciliter l'étude et la transmission des informations inter établissements et en central.

En outre, une commission égalité professionnelle est constituée au sein du CCE ; elle est composée de 6 membres du CCE.

Chaque année un rapport central sur la situation comparée des hommes et des femmes lui sera transmis et elle pourra suivre l'application de l'accord grâce à ces informations. Ce rapport sera soumis pour avis au Comité Central d'Entreprise.

##### 3.2.2. Commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi composée de deux représentants par Organisation Syndicale signataire et de représentants de la Direction sera mise en place au niveau central.

Elle aura pour mission, à partir des indicateurs de suivi de l'accord, de suivre l'application du présent accord et de proposer les actions correctives éventuelles.

##### 3.2.3 Rapports égalité professionnelle hommes/femmes des établissements

Dans un souci de cohérence, les rapports égalité professionnelle hommes/femmes des établissements seront harmonisés. Une trame déterminée en central selon le modèle en annexe 1 sera fournie aux services ressources humaines des établissements chargés de la préparation des rapports.

Les rapports seront présentés à chaque commission Egalité Professionnelle.

### **3.3 CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord est applicable dans l'ensemble des établissements de AREVA NC.

### **3.4 DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu à titre expérimental, pour une durée déterminée de trois ans et ne saurait en aucun cas se prolonger au-delà de ce terme ni de manière expresse ni de manière tacite.

Trois mois avant l'expiration du terme convenu, un bilan de l'application de l'accord sera dressé entre la Direction et les Organisations Syndicales, afin de déterminer les suites éventuelles.

### **3.5 FORMALITES DE PUBLICITE ET DEPOT**

Le présent accord sera notifié avant le dépôt par lettre recommandée avec AR à chaque Organisation Syndicale représentative dans l'Entreprise.

Il sera déposé en 2 exemplaires, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Yvelines, l'un sous format papier, l'autre sous format électronique.

Un exemplaire sera également déposé au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

☞☞☞☞☞

**POUR AREVA NC**

*FAIT A VELIZY, LE 20 DECEMBRE 2006 EN 10 EXEMPLAIRES*

JEAN-LOUIS RIOTTE

-----

**POUR LE SPAEN**

**POUR LA CFE/CGC**

**POUR LA CFTC**

JOSE-LUIS UGHETTO

GERARD CHUPIN

PHILIPPE LEFRANÇOIS

-----

**POUR LA CFDT**

**POUR LA CGT**

**POUR LA CGT/FO**

MICHEL TOUDRET

PATRICK LESCURE

BERNARD RATTO

**AREVA NC**

11/14

2, rue Paul Dautier – BP 4 – 78141 Vélizy Cedex France – Tél. : 01 39 26 30 00 – Fax : 01 39 26 27 00

COMPAGNIE GENERALE DES MATIERES NUCLEAIRES

SA AU CAPITAL DE 100 259 000 € 305 207 169 RCS VERSAILLES

## ANNEXE DE L'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La présente annexe a pour objet la définition des indicateurs qui seront donnés annuellement dans le rapport central AREVA NC sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, ainsi que dans les rapports annuels d'établissement.

Les décrets n° 2001-832 du 12 septembre 2001 et n°2006- 1270 définissent les indicateurs légaux qui doivent apparaître dans le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Lors de la négociation, la Direction et les Organisations Syndicales ont déterminé un certain nombre d'indicateurs complémentaires qu'ils ont choisi d'intégrer de façon pérenne au rapport. Ces indicateurs ne pourront avoir pour effet de faire état directement ou indirectement d'informations individuelles en termes de promotions ou rémunérations.

A compter de la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les indicateurs ci-dessous désignés seront intégrés au rapport annuel :

### 1) Indicateurs sur les conditions générales d'emploi

#### a) Effectifs

Indicateurs  
légaux

Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;  
Pyramide des âges par catégorie professionnelle.

Indicateurs  
complémentaires

Evolution des effectifs femmes/hommes sur 10 ans  
Evolution de la part des femmes dans l'effectif AREVA NC sur 10 ans  
Evolution de l'effectif employé sur 10 ans  
Structure de l'effectif femmes/hommes par catégorie socio\_professionnelle « CSP » du bilan social pour l'année concernée  
Part des femmes et des hommes par CSP du bilan social pour l'année concernée  
Répartition par sexe des CDD et évolution de la part des CDD dans les effectifs femmes/hommes  
Motifs des CDD pour les femmes et les hommes  
Répartition des effectifs par métier AREVA selon les CSP (en nombre et en pourcentage)  
Age moyen femmes/hommes par CSP  
Ancienneté moyenne femmes/hommes par CSP

Indicateurs  
légaux

#### b) Durée et organisation du travail

Répartition des effectifs selon la durée du travail  
Répartition des effectifs selon l'organisation du travail  
Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle  
Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi, nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein  
Existence de services de proximité portant sur : la participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance, l'évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille, l'implication de l'entreprise dans un bureau des temps ou dans une structure territoriale de même nature

Indicateurs  
complémentaires

Répartition de l'ensemble des temps partiels selon le temps de travail

c) Congés

Indicateurs  
légaux

Répartition par CSP selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois  
Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption  
Données chiffrées par catégorie professionnelle sur le nombre de jours de congés de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques

Indicateurs  
complémentaires

Nombre de congés maternité année N-1 et N  
Nombre de jours congés enfants malades pris par les femmes et par les hommes par établissement

d) Données sur les embauches et les départs

Indicateurs  
légaux

Répartition des embauches par CSP et type de contrat de travail  
Répartition des départs par CSP et motifs

Indicateurs  
légaux

e) Positionnement dans l'entreprise  
Répartition des effectifs selon les niveaux d'emploi définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives

Indicateurs  
légaux

f) Promotions  
Répartition des promotions au regard des effectifs de la CSP concernée  
Nombre de promotions suite à une formation

Indicateurs  
complémentaires

Répartition des promotions femmes/hommes en fonction du classement antérieur à la promotion

3) Indicateurs sur les rémunérations

Indicateurs  
légaux

Données chiffrées par sexe et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification : éventail des rémunérations / rémunération moyenne mensuelle  
Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations

Indicateurs  
complémentaires

Eventail des rémunérations mini, moyennes, maxi femmes/hommes avec les âges moyens et l'ancienneté moyenne  
Eventail des rémunérations mini, moyennes, maxi par sexe, niveau/échelon ou position par tranche d'ancienneté de 10 ans.  
Nombre de femmes dans les 10 plus basses rémunérations

4) Indicateurs sur la formation

Indicateurs  
légaux

Données chiffrées par sexe : répartition par CSP de la participation aux actions de formation et du nombre moyen d'heures d'actions de formation  
Nombre de contrats de professionnalisation et de contrats en apprentissage

Indicateurs  
complémentaires

Nombre de salariés femmes/hommes ayant bénéficié d'un DIF et nombre d'heures réalisées

5) Indicateurs sur les conditions de travail

Indicateurs  
légaux



Données chiffrées par sexe et par poste de travail :  
L'exposition à des risques professionnels  
Pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches

Le rapport de référence sera celui de 2005 présenté aux Organisations Syndicales.

