

**ACCORD DE GROUPE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES  
EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DU GROUPE AREVA EN  
FRANCE.**

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

Et les Organisations Syndicales suivantes :

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

Sont convenues de conclure un accord portant sur le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Groupe AREVA en France.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

## **Préambule**

Dans le cadre du développement de la politique contractuelle et conformément à l'accord relatif à la négociation au niveau du Groupe AREVA en France (accord du 22 avril 2004), les parties souhaitent, à travers le présent accord, définir et mettre en œuvre les principes d'action et les modalités nécessaires pour une politique Groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, en France. Il fait application des dispositions de la loi du 10 juillet 1987 complétée par la loi du 11 février 2005, dite « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

Le présent accord est le prolongement de différents engagements contractuels et des engagements portés plus particulièrement par la Direction du Groupe. Il en devient le texte fondateur.

∞ D'une part, il prend appui sur la politique emploi du Groupe, en cours de déploiement, constituée notamment à partir des engagements pris avec les partenaires sociaux dans les accords relatifs à la gestion prévisionnelle des métiers (janvier 2005), à la mobilité (janvier 2004), et à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle (mai 2006).

∞ Il permet de mettre en valeur les accords et les pratiques existant sur le sujet dans le Groupe.

∞ Il s'inscrit par ailleurs dans l'esprit de l'accord de groupe en faveur de l'égalité des chances dans le Groupe AREVA, en Europe en date du 16 novembre 2006. Il confirme ainsi la volonté du Groupe de lutter contre toutes les formes de discrimination et de développer une plus grande diversité dans la composition des talents du Groupe.

D'autre part, la volonté de la Direction s'est également exprimée au niveau du Groupe, avec :

∞ La mise en place de la mission Diversité en février 2006, dont l'objet - à travers notamment les actions concernant les personnes handicapées - est de développer une politique en faveur de la diversité des salariés et de l'égalité des chances.

∞ La signature de la Charte sur la Diversité en mars 2006.

∞ La signature en juillet 2006 d'une convention nationale avec l'AGEFIPH et portant sur l'année 2006 qui a permis de poser les bases de plans d'actions cohérents en faveur des personnes handicapées.

Enfin, il participe à la stratégie de développement durable du Groupe, de ses valeurs, et des principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme auxquels il a adhéré.

Par ailleurs, la santé et la sécurité sont une préoccupation constante suivie et gérée à tous les niveaux de l'entreprise; et c'est dans ce cadre que sont gérées les inaptitudes des salariés survenues en cours de carrière et leur prévention.

En 2006, le taux d'emploi des personnes handicapées est de 2.79%, dont 2.41 % en emploi direct.

Afin de faire progresser ce taux d'emploi, les parties sont convenues que le présent accord a pour objet de développer une politique ambitieuse et des objectifs de progrès en faveur des personnes handicapées, dans les domaines suivants:

- Favoriser leur recrutement.
- Améliorer l'insertion et la formation professionnelle.
- Assurer l'égalité de traitement dans les parcours professionnels.
- Maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Accompagner la situation de handicap et ainsi contribuer au mieux-être des personnes handicapées.
- Communiquer et sensibiliser les différentes parties prenantes concernées, notamment les salariés, l'encadrement et les partenaires sociaux.

Les parties sont également convenues de la nécessité de bâtir et mettre en place ces actions tant sur le court terme (formation, communication, recours au secteur protégé...) que sur le moyen/long terme (enjeu de professionnalisation des personnes handicapées/amélioration du niveau de qualification), en lien avec la politique emploi du Groupe, afin d'agir de façon durable pour l'emploi des personnes handicapées.

Les bénéficiaires du présent accord sont les personnes handicapées telles qu'il résulte de l'article L 323-3 du Code du Travail conformément à la loi du 10 Juillet 1987 et la loi du 11 février 2005 :

1. Travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP ou CDAPH,
2. Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente partielle (IPP) au moins égale à 10% et titulaires d'une rente,
3. Titulaires d'une pension d'invalidité,
4. Anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (depuis le 01 juin 1990 y sont associées les victimes civiles d'actes de terrorisme),
5. Sous certaines conditions les veuves et orphelins de guerre (voir liste en annexe 2),
6. Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité,
7. Titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH),
8. Titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L241-3 du Code de l'action sociale et des familles.

## SOMMAIRE

<b>TITRE I : Plans d'actions : les engagements du Groupe</b>	<b>7</b>
<b>1. LE PLAN D'EMBAUCHE</b>	<b>7</b>
1.1 Le recrutement direct	7
1.2 Le recrutement indirect	11
<b>2. LES MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE</b>	<b>13</b>
2.1 L'accessibilité	13
2.2 La promotion des stages	13
2.3 L'insertion par la professionnalisation	15
2.4 Le développement des relations écoles	16
2.5 L'insertion par l'intégration et l'accompagnement	16
<b>3. LES MESURES EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL</b>	<b>17</b>
3.1 La formation professionnelle au service des personnes handicapées salariées du Groupe	17
3.2 La formation professionnelle au service des personnes handicapées extérieures au Groupe	17
3.3 L'évolution professionnelle	18
3.4 La taxe d'apprentissage	19
<b>4. LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI</b>	<b>19</b>
4.1 Les objectifs	19
4.2 Les acteurs du maintien dans l'emploi	20
4.3 Les outils	20
4.4 Le maintien dans l'emploi et le licenciement collectif pour motif économique	21
<b>5. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT</b>	<b>21</b>
5.1 L'aide à la création d'entreprise : AREVAELFI HANDICAP	21
5.2 Les mesures facilitant la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	22
5.3 Le soutien aux organismes d'insertion	22
5.4 L'aide au logement et au transport	22
5.5 La technologie d'AREVA au service du handicap	23
5.6 L'aide à l'engagement social des salariés	23
<b>6. LA COMMUNICATION ET LA SENSIBILISATION</b>	<b>24</b>
6.1 Communication interne : pour une bonne appropriation des enjeux, et l'intégration de la politique handicap dans les différents processus de l'entreprise (achats, RH, finance...).	24
6.2 Communication externe et partenariats : développer les réseaux externes, condition de réussite des plans d'action à moyen et à long terme.	25
6.3 Formation des principaux acteurs : encadrement, partenaires sociaux, RH, collectif de travail et professionnels de santé	26

<b>TITRE II : Mise en œuvre de nos engagements et suivi des résultats</b>	<b>27</b>
<b>1. La mise en œuvre locale de l'accord de Groupe</b>	<b>27</b>
1.1 Le rôle des organisations syndicales	27
1.2 La procédure d'agrément	27
<b>2. Le pilotage et le suivi de la politique : de nombreux acteurs impliqués</b>	<b>28</b>
2.1 Le Comité de Pilotage	28
2.2 La mission Diversité	29
2.3 Le correspondant Handicap au niveau des filiales de rang 1	29
2.4 Le référent handicap	29
2.5 Le suivi de l'accord de Groupe	29
2.6 Principe de péréquation nationale et budget prévisionnel	31
2.7 Indicateurs de suivi	31
2.8 Dispositions diverses	33

## **TITRE I : Plans d'actions : les engagements du Groupe**

Les parties sont convenues que les actions en faveur des personnes handicapées doivent s'inscrire dans la politique Ressources Humaines et les processus actuels du Groupe, notamment concernant le recrutement et le développement des talents. L'emploi des personnes handicapées répond à la philosophie du Groupe de « recruter, développer et reconnaître tous les talents ».

Le Groupe AREVA souhaite s'inscrire dans une perspective d'amélioration de son taux d'emploi des personnes handicapées. Cette volonté prend en compte les actuels freins à l'emploi des personnes handicapées (problème d'accès à la formation, niveau de qualification plus faible, accompagnements spécifiques nécessaires...) afin d'apporter des solutions favorisant la progression du taux d'emploi.

L'ensemble des mesures doit permettre à terme d'atteindre au minimum l'obligation d'emploi. Compte tenu de la situation de départ et des spécificités de nos métiers, des objectifs intermédiaires sont fixés dans le présent accord, avec pour ambition de faire progresser chaque année le taux d'emploi direct groupe pour atteindre au moins 2,72 %.

Un suivi annuel des actions menées et des résultats sera réalisé et présenté aux différentes instances compétentes prévues dans le titre 2.

### **1. LE PLAN D'EMBAUCHE**

#### **1.1 Le recrutement direct**

##### *1.1.1 L'objectif d'amélioration du taux d'emploi direct*

Tous les emplois actuels ou à venir dans l'ensemble des entités du Groupe sont ouverts aux personnes handicapées. Le Groupe AREVA développe des actions pour favoriser les candidatures des personnes handicapées, en adéquation avec ses besoins d'emploi et de compétences quel que soit le niveau de qualification requis.

Les recrutements sont réalisés en priorité en contrat à durée indéterminée. Pour certains, il peut être pris en compte la nécessité de passer par une phase de professionnalisation.

Au terme de l'accord, au moins 90 recrutements de personnes en situation de handicap seront effectués au sein du Groupe.

Pour ce faire, l'ensemble des dispositifs existants en terme d'emploi sont proposés aux personnes handicapées tels que :

- contrat à durée indéterminée
- contrat à durée déterminée
- contrat de professionnalisation

- contrat d'apprentissage

Afin de prendre en compte les besoins en compétences du Groupe et de suivre la réalité de ces engagements, une répartition indicative chiffrée est définie par filiale de 1<sup>er</sup> rang :

- AREVA NP : 25
- AREVA NC : 25
- AREVA T&D : 20
- AREVA TA : 10
- AREVA SA/FG : 10

Une attention particulière devra être portée aux établissements assujettis dont le taux d'emploi est de 0%.

Les engagements pris en matière de recrutement s'appuient notamment sur les travaux de l'Observatoire des Métiers.

Les objectifs fixés par le présent accord engagent les filiales du Groupe à saisir toutes les opportunités de recrutement, quel que soit le poste.

Dans le cadre de la politique de recrutement, l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les candidatures sera recherché ainsi que la représentation des différentes catégories socio professionnelles.

#### *1.1.2 Les moyens internes de la progression du taux d'emploi*

En plus des acteurs internes d'animation de cet accord (Mission Diversité et référents locaux) présentés à l'article 2, des processus et outils spécifiques sont développés. Des acteurs internes (b) et externes (1.1.3) sont identifiés pour mener à bien ce processus de recrutement. Ils s'articulent au niveau national et au niveau local.

##### a) L'adaptation du processus de recrutement

Afin d'optimiser la recherche et le recrutement de candidats en situation de handicap, les parties sont convenues de la nécessité d'adapter le processus de recrutement. Trois situations de recrutement sont identifiées, pour tout type de poste à pourvoir et tout type de contrat.

**1- le recrutement classique, à adapter** : Lors des différentes étapes du recrutement, les acteurs appartenant aux réseaux spécifiques du handicap (partenaires externes mis en place) sont à la disposition des sites, notamment lors de la définition du poste et des pré requis, ou pour proposer des candidats. Ils peuvent aussi réaliser la présélection des candidats et les accompagner pendant la démarche de recrutement.

**2- l'anticipation du besoin de recrutement** : Les besoins identifiés, notamment par les travaux de l'Observatoire des Métiers AREVA, sont transmis aux acteurs externes, pour qu'ils identifient les candidats handicapés ayant les aptitudes et les compétences requises.

La présélection et l'accompagnement des candidats pendant la démarche de recrutement peuvent également être réalisés par ces mêmes acteurs.

En fonction du profil des candidats, une formation de courte durée ou de longue durée (à titre d'exemple, contrat en alternance préalable) peut leur être proposée. Ces actions sont développées par bassin d'emploi.

**3- la réponse à des candidatures sans besoin préalable identifié** : La spécificité du recrutement des personnes handicapées réside principalement dans cette situation, qui demande également de savoir répondre à des candidatures sans besoin préalable identifié.

Les candidatures sont transmises soit spontanément, soit par l'intermédiaire des réseaux de partenaires.

En fonction du profil des candidats et des besoins du Groupe, il peut être fait appel à l'ensemble des mesures et outils d'insertion mis en place dans le présent accord : parrainage, stages d'écoles ou d'insertion, contrats en alternance (professionnalisation, ou apprentissage), financement de formations (internes ou externes), embauches quel que soit le type de contrat.

La responsabilité sociale et sociétale du Groupe s'exprime pleinement dans sa capacité à répondre à ce type de candidature. Le Groupe devient alors le partenaire privilégié de la personne handicapée dans sa démarche d'insertion professionnelle.

b) L'organisation interne du processus de recrutement

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, il est nécessaire d'organiser la gestion du processus de recrutement au niveau national et au niveau local.

Cette organisation s'articule de la manière suivante :

- **Au niveau national**

La mission Diversité ainsi que les correspondants handicap filiale de 1<sup>er</sup> rang sont les acteurs du recrutement au niveau national.

Ils participent au recrutement en :

- remontant les besoins des entités pour les communiquer aux partenaires extérieurs,
- diffusant les cv aux entités (candidatures actives),
- accompagnant les sites dans la recherche des mesures d'accompagnement.

**- Au niveau local**

L'emploi des personnes handicapées est un objectif prioritaire pour chaque entité qui met à la disposition des acteurs internes les moyens d'accompagnement nécessaires.

Le référent handicap est un interlocuteur privilégié et les actions de recrutement sont menées en concertation avec lui.

Il est un acteur important dans la mise en place des partenariats locaux les plus appropriés pour accompagner son entité dans l'atteinte de ses objectifs d'embauche.

Il communique les résultats de leur action auprès de leur correspondant filiale de 1<sup>er</sup> rang et de la mission nationale AREVA.

AREVA mettra en œuvre une formation à destination des chargés de recrutement afin de les sensibiliser sur les règles, valeurs et possibilités guidant le recrutement des candidats connaissant un handicap.

Cette formation permet également d'identifier et de mieux connaître les interlocuteurs externes pouvant les accompagner.

*1.1.3 Les moyens externes de la progression du taux d'emploi*

Des partenariats sont définis au niveau national et au niveau local afin de remplir les engagements en matière de recrutement et d'insertion.

Afin d'optimiser la recherche de candidats en situation de handicap, les moyens ci-dessous sont mis en œuvre :

- Utilisation de sites emploi spécialisés pour avoir accès à des cv de personnes handicapées et pour diffuser des offres d'emploi : HANPLOI.COM, MONSTER, AGEFIPH...
- Adaptation de l'outil de recrutement du Groupe « e-talent » pour permettre la communication de données avec des sites emplois spécialisés.
- Communication de postes génériques sur les besoins en recrutement du Groupe auprès des organismes d'insertion afin d'anticiper les recrutements et d'identifier au plus tôt des candidats handicapés.
- Mise en place de conventions et engagements avec des organismes d'insertion généralistes et spécialistes : MLI, AFIJ, CAP EMPLOI, Coordinations des PDITH, OHE PROMETHEE, Association TREMP LIN, SPE ...
- Participation à des forums et événements spécifiques pour rencontrer les jeunes diplômés handicapés et les personnes handicapées en recherche d'emploi.
- Communication externe valorisant l'engagement du Groupe en faveur de l'emploi de personnes handicapées dans la presse spécialisée et le plaçant comme employeur accueillant des personnes handicapées.

## **1.2 Le recrutement indirect**

### *1.2.1 Cibler le recours aux entreprises de travail temporaire*

Le Groupe AREVA travaille de façon privilégiée avec les entreprises de travail temporaire qui ont une démarche volontariste sur le handicap et la diversité des profils.

Il est également convenu de l'intérêt d'identifier pour les entreprises du Groupe, les entreprises de travail temporaire spécialisées dans le travail d'insertion (ETTI) ainsi que les prestations proposées. Une communication interne en ce sens est réalisée afin de favoriser la mise en relation des entreprises du Groupe avec ces structures.

C'est dans cette volonté d'engagement que s'inscrit le contrat cadre applicable entre AREVA et les entreprises de travail temporaire agissant pour le Groupe afin d'intégrer :

- les ETTI
- l'activité de pré recrutement de personnes handicapées et de propositions de ces dernières en priorité aux entités du Groupe
- la proposition et la promotion de personnes handicapées dans le cadre de missions d'intérim.

Par ailleurs, le partenariat développé avec les entreprises de travail temporaire permettra de mettre en place des actions de sensibilisation internes et de construire des projets communs en faveur de l'insertion des personnes handicapées.

### *1.2.2 Développer les relations avec le secteur protégé et les entreprises adaptées*

La sous-traitance de travaux aux entreprises du secteur protégé et adapté est également un moyen efficace d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap. En effet, les entreprises adaptées permettent de donner une opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire peut demander du temps, la définition d'un projet professionnel ou des adaptations spécifiques. Les ESAT permettent également de proposer une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho éducatif afin de favoriser l'autonomie et l'épanouissement des personnes handicapées.

Le recensement des actions réalisées en 2006 a permis d'identifier un certain nombre d'initiatives et d'actions existantes au niveau local. Ces actions ainsi que les présentations faites dans les différents Comités Stratégiques Achats du Groupe permettent de définir une politique achats spécifique prenant en compte :

- le principe d'une priorité de recours au secteur protégé et adapté pour certaines prestations : entretien des espaces verts, impression reprographie, déconstruction de matériel informatique DEEE, rénovation de bâtiments (peinture...),
- la mise en place de contrats cadre nationaux spécifiques avec des organismes mutualisant des ESAT ou EA,
- la consultation systématique de ces entreprises dans le cadre de la mise en place d'un appel d'offres.

Par ailleurs, cette politique permet de prendre en considération les principes suivants :

- l'intégration dans le territoire afin que l'entité locale puisse donner sa propre identité à l'action menée à travers le choix du prestataire.
- la continuité de l'action : les choix des prestataires doivent également prendre en considération les travaux déjà réalisés.

Le développement du recours au secteur protégé et adapté est piloté par la Direction des Achats du Groupe en partenariat avec la Direction des Ressources Humaines - Mission Diversité.

La Direction des Achats est responsable de la définition et du suivi de la politique achats dédiée au secteur protégé et adapté.

Elle s'assure de la sensibilisation et de la formation de ses équipes d'acheteurs à ces nouveaux enjeux. Cette sensibilisation peut en particulier passer par la visite d'ESAT ou d'entreprises adaptées.

En 2006, la part consacrée au secteur protégé était de l'ordre de 1,8 millions d'euros, l'objectif du Groupe sur les trois prochaines années est d'atteindre 10 millions d'euros d'achats au terme de cet accord.

Des moyens sont mis à la disposition des acheteurs du Groupe :

- La liste des entreprises du secteur protégé et adapté notamment à travers l'accès à des bases de données spécifiques. Cette information, mise à la disposition de l'ensemble des sites du Groupe, permet également de renforcer l'ancrage dans les territoires.
- Un partenariat avec des structures qui permettent de répondre à des appels d'offres nationaux grâce au regroupement de différents ESAT ou entreprises adaptées : UNEA (Union Nationale des Entreprises Adaptées), GESAT ...
- Un outil de reporting semestriel.

AREVA se rapproche également d'entreprises ayant développé des projets innovants dans le cadre du recours au secteur protégé et adapté notamment à travers sa participation, au côté d'autres grands Groupes, au Comité de Suivi de l'UNEA. Ceci afin d'identifier et de développer de nouvelles possibilités de recours au secteur protégé et adapté. Ces développements se font avec l'appui des compétences et des techniques des entités du Groupe.

Le développement du lien avec le secteur protégé est fait dans le cadre des règles éthiques et des valeurs promues par le Groupe.

Au niveau local, les acheteurs travaillent en concertation avec le référent handicap dans toutes les actions de sélection et de suivi des prestataires locaux. Cette sélection est réalisée en prenant en compte les aspects humains et sociaux.

## **2. LES MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE**

### **2.1 L'accessibilité**

Au sein d'une entité, en parallèle des actions de recrutement et d'insertion, il est établi, en collaboration avec le médecin du travail et les différents acteurs concernés, un bilan faisant apparaître les problèmes éventuels d'insertion susceptibles de se poser (difficultés d'accès aux établissements, adaptation aux postes de travail, aménagement des locaux, des horaires de travail, du logement, du véhicule...).

Toutes les mesures adéquates sont prises afin de permettre l'insertion de la personne handicapée dans les meilleures conditions.

Cette personne handicapée est associée à la démarche et doit pouvoir exprimer ses besoins.

Au niveau national, un audit sur l'accessibilité physique des sites sera réalisé par un prestataire extérieur et au vu du diagnostic, un plan d'actions sera construit. Ce dernier définira d'une part, un niveau d'accessibilité requis conformément aux obligations légales, et d'autre part, les mesures adéquates pour atteindre ce seuil. Cette phase d'audit prend en considération l'écoute des personnes handicapées présentes sur les sites.

Toute nouvelle construction devra par ailleurs prendre en considération cette question au préalable.

Enfin, le site internet du Groupe est rendu « accessible », ceci afin de donner les moyens aux candidats, et ce quel que soit leur handicap, de découvrir les métiers du Groupe et d'accéder à son outil de recrutement.

### **2.2 La promotion des stages**

Afin de favoriser l'insertion professionnelle future des personnes handicapées, le Groupe développe l'accueil de stagiaires handicapés, et ce en collaboration avec ses partenaires externes. L'accueil de stagiaires en entreprise permet également de sensibiliser les managers et l'entourage professionnel.

Ces stages prennent diverses formes : stages écoles, stages d'insertion ou réorientation professionnelle. Ils sont en tout état de cause réalisés sous convention de stage ou statut de stagiaires de la formation professionnelle.

Chaque année après la définition des nombre et types de stages, ces besoins sont communiqués aux partenaires externes au niveau local et au niveau national pour identifier des profils de personnes handicapées. Un nombre défini de places de stagiaires est proposé en priorité à des personnes handicapées.

Quel que soit le type de stage, le nombre total de stagiaires handicapés sur la durée du présent accord est fixé à 90, avec la répartition indicative suivante :

- AREVA NP : 25
- AREVA NC : 25
- AREVA T&D : 20
- AREVA TA : 10
- AREVA SA/FG : 10

Chaque filiale s'assure que les entités qui accueillent des stagiaires ont recherché et intégré des personnes handicapées.

Des partenariats spécifiques sont mis en place en soutien de cette action au niveau national et local.

#### *2.2.1 L'accompagnement spécifique des étudiants handicapés*

Le Groupe fait la promotion des stages et autres actions de découverte de l'entreprise auprès des étudiants handicapés de façon à leur permettre d'acquérir des compétences et savoir-faire dans ses métiers. Ces actions sont réalisées en cohérence avec les actions de communication auprès des écoles.

Des partenariats avec des organismes d'insertion ou de formation comme HANDISUP permettent également de valider un projet professionnel d'un jeune handicapé et de favoriser son accès aux études supérieures. Dans ce cadre le Groupe s'engage également à accompagner des jeunes pour les amener à suivre des études conduisant à des métiers du Groupe. A ce titre, des bourses d'études pourront être attribuées afin de participer au cursus scolaire du jeune.

Donner du sens à une démarche d'insertion c'est également valoriser une relation humaine individuelle et le lien avec une personne en situation de handicap. Les engagements spontanés de salariés du Groupe en faveur du handicap peuvent s'exprimer à travers une action de parrainage d'une personne handicapée. Ce parrainage peut se réaliser auprès de jeunes étudiants avec une démarche d'accompagnement dans la définition d'un projet professionnel, voire être étendu aux jeunes diplômés en recherche d'emploi (réseau des experts de l'AFIJ...etc.).

Des modalités d'accompagnement sont définies au niveau local pour favoriser les actions de parrainage de la part des salariés du Groupe : prise en charge de frais de déplacements, etc.

### *2.2.2 L'accueil de stagiaires de la formation professionnelle*

L'accueil des stagiaires de la formation professionnelle est développé conformément aux textes. Ils sont comptabilisés dans le taux d'emploi à hauteur de 2% maximum et à la condition qu'ils prennent en compte une durée de formation de 150 heures minimum.

Afin de participer à la réinsertion professionnelle des personnes devenues handicapées à la suite d'accidents, le Groupe offre la possibilité à des personnes handicapées placées en centres de rééducation professionnelle, de redécouvrir un milieu professionnel, de définir un nouveau projet professionnel et ainsi participer à une réinsertion la plus rapide possible dans la vie active.

Des partenariats spécifiques sont développés au niveau national et au niveau local.

Enfin, les périodes d'immersion en entreprise ou évaluation en milieu de travail pourront être mobilisées afin de favoriser et d'accompagner l'insertion dans l'entreprise. Ces mesures sont mises en œuvre en collaboration avec le SPE et les organismes d'insertion et ne seront utilisées que si elles sont rendues nécessaires par une adaptation préalable au milieu de travail.

## **2.3 L'insertion par la professionnalisation**

AREVA s'est engagé en faveur de l'apprentissage et de la professionnalisation : signature de la Charte de l'Apprentissage (mai 2005) et de l'Accord Cadre National pour l'insertion des jeunes par le contrat de professionnalisation du 29 septembre 2005. L'accord du 05 mai 2006 relatif à la Formation Professionnelle AREVA, précise que l'accueil de collaborateurs sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation doit se réaliser en prenant en compte les objectifs de diversité des profils, notamment en favorisant l'intégration des personnes handicapées.

Ces contrats permettent également de répondre à la nécessité d'aider les personnes handicapées à définir un projet professionnel et à l'atteindre en particulier grâce à la professionnalisation.

AREVA souhaite favoriser l'insertion professionnelle de personnes handicapées en faisant la promotion des démarches qualifiantes.

Ainsi, le Groupe déterminera les formations nécessaires à l'intégration de personnes handicapées dans des emplois requérant une qualification. Une fois déterminées, ces formations pourront être mises en œuvre dans le cadre de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

Dans le cadre des programmes d'accueil de contrats en alternance portés par le Groupe, un certain nombre de places sont réservées aux personnes handicapées.

Ces contrats participent aux objectifs de recrutement du Groupe tels que définis à l'article 1.1.1.

## **2.4 Le développement des relations écoles**

La mission de relations écoles du Groupe prend en compte l'engagement en matière d'insertion des personnes handicapées dans l'ensemble de ses attributions. A ce titre, elle participe aux forums écoles ou autres événements spécifiques au handicap.

Chaque entité développe un réseau et des relations spécifiques afin d'identifier des organismes de formation en mesure de les accompagner dans la mise en place d'une politique de relations écoles efficace.

Des projets spécifiques pourront être financés en collaboration avec des universités ou écoles pour favoriser l'accueil d'étudiants handicapés ou améliorer la connaissance des étudiants, corps enseignants et intervenants sur le sujet du handicap.

## **2.5 L'insertion par l'intégration et l'accompagnement**

Les parties conviennent qu'il ne suffit pas d'identifier une personne handicapée en vue de son embauche. Il faut poursuivre les efforts d'insertion afin d'assurer sa bonne intégration dans l'entreprise.

Cette intégration passe par un accompagnement spécifique.

Ainsi, un processus d'intégration est défini pour la personne concernée et pour l'équipe avec laquelle elle sera amenée à travailler. Il est fait appel à une ou plusieurs mesures suivantes :

- Identification sur la base du volontariat d'un tuteur/parrain au sein de l'unité, qui agit en tant que référent, oriente et conseille la personne handicapée.
- Intervention d'un organisme extérieur en vue de sensibiliser, former le collectif de travail et le manager à un type de handicap spécifique et aux modes de communication qu'il implique.
- Intervention d'un professionnel de l'insertion en vue de définir un suivi externe spécifique à différentes échéances et de trouver des solutions communes à toute difficulté éventuelle.
- Des contacts privilégiés entre la fonction Ressources Humaines, le référent handicap, le médecin du travail et le manager.

Les personnes qui souhaitent s'engager dans la démarche de tutorat ou d'accompagnement individualisé de personnes handicapées bénéficient d'une formation spécifique.

L'engagement d'un salarié en tant que tuteur de personnes handicapées, est pris en compte dans le cadre de la reconnaissance des tuteurs développée dans l'accord sur la formation du 05 mai 2006. Il donne également lieu à un entretien spécifique avec sa hiérarchie afin de vérifier les moyens associés et les ajustements éventuels de son activité.

### **3. LES MESURES EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

#### **3.1 La formation professionnelle des personnes handicapées salariées du Groupe**

Le Groupe s'assure que les salariés handicapés ont accès de la même manière que les autres salariés aux actions de formation professionnelle et peuvent mettre en avant leur droit à la formation dans les conditions de l'accord du 05 mai 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation personnalisée des collaborateurs handicapés fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre du bon déroulement de leur carrière et leur permet de recourir à l'ensemble des mesures de la formation professionnelle (plan de formation, DIF, VAE...).

Si des adaptations techniques, matérielles, pédagogiques et humaines sont rendues nécessaires compte tenu du handicap, elles sont réalisées en concertation avec le référent handicap, le responsable formation et la mission Diversité.

Si une formation n'a pas pu être suivie en raison du handicap (absences ...), des solutions sont recherchées pour permettre de reporter cette action de formation.

#### **3.2 La formation professionnelle des personnes handicapées extérieures au Groupe**

##### *3.2.1 L'aide spécifique aux salariés du Groupe parents d'enfants handicapés ou ayant un conjoint handicapé*

Afin de prendre en compte les difficultés que pose la survenance du handicap dans une famille et afin d'accompagner ses salariés, le Groupe développe une aide spécifique pour qu'au handicap ne s'ajoute pas le handicap lié à l'absence ou à l'insuffisance de formation.

Ainsi le Groupe participe aux dépenses engagées pour le suivi d'une formation diplômante ou non à hauteur d'un montant indicatif défini en annexe 4 par année scolaire, par action engagée et par personne concernée (frais de scolarité, frais de transport, logement, aides techniques etc.).

La définition des mesures mises en place et du niveau d'intervention se fait avec le référent handicap de l'unité concernée.

### *3.2.2 L'aide à la formation des personnes handicapées extérieures au Groupe*

L'amélioration du niveau de formation des personnes handicapées est un véritable enjeu notamment pour valoriser leurs compétences.

Dans cet objectif, AREVA participe à des actions de formation qualifiantes ou non qui permettent aux personnes handicapées de se rapprocher du monde du travail. Ces mesures peuvent également concerner des personnes dont le handicap est dit « lourd » et pour lesquelles l'insertion demande un engagement dans la durée.

Cette participation peut prendre la forme de :

- Accès à des techniques de formation en ligne,
- Ouverture des formations dispensées par le Groupe,
- Accès aux centres de ressources du Groupe,
- Financements de bilans de compétences,

...

Chaque fois que cela est possible, le Groupe met ses compétences au service du monde du handicap notamment pour améliorer la connaissance des métiers du Groupe et en favoriser l'accès.

### **3.3 L'évolution professionnelle**

Les personnes handicapées ont accès de la même manière que tous les salariés du Groupe, à toutes les mesures de promotion professionnelle collectives et individuelles.

La fonction Ressources Humaines en concertation avec le référent handicap des unités s'assure de cette égalité de traitement au moyen d'un entretien de carrière et développement professionnel spécifique. Comme les autres populations sensibles, une attention particulière leur est portée à l'occasion des périodes d'augmentation salariale et d'examen des évolutions professionnelles.

Par ailleurs, la situation de handicap doit être prise en considération dans le cadre de la mobilité notamment géographique, que ce soit pour le salarié handicapé lui-même ou bien lorsque le handicap concerne son enfant ou son conjoint.

Des mesures spécifiques sont mises en place en soutien de cette mobilité, en complément des mesures prévues dans l'accord en faveur de la mobilité du 28 janvier 2004.

Ces mesures peuvent concerner :

- la recherche d'un logement adapté
- la recherche d'une école adaptée ou centre spécialisé
- l'intervention d'une aide technique...

La définition des mesures mises en place et du niveau d'intervention se fait avec le référent handicap de l'unité concernée.

### **3.4 La taxe d'apprentissage**

La taxe d'apprentissage est un moyen pour œuvrer en faveur de l'amélioration du niveau de formation des personnes en situation de handicap.

Chaque année, 5% de la taxe d'apprentissage est attribuée à des centres de formation spécialisés (CFAS...), écoles adaptées ou écoles faisant des efforts d'accueil d'enfants handicapés.

Cette mesure est appliquée en cohérence avec la politique d'apprentissage du Groupe et l'ancrage dans les territoires des sociétés du Groupe.

Dans ce cadre, il peut être pris en compte l'affectation de taxe à des écoles où des enfants handicapés de salariés sont scolarisés, ceci sur la base des informations transmises par les salariés concernés.

## **4. LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

### **4.1 Les objectifs**

Les signataires du présent accord conviennent que l'ensemble des outils développés dans les entités du Groupe doivent également faciliter le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave au cours de leur vie professionnelle. En effet, les efforts du Groupe pour maintenir dans l'emploi ses salariés sont un axe prioritaire au même titre que les actions d'insertion.

Le Groupe s'engage à se donner tous les moyens, notamment par des actions de formation, afin de maintenir dans l'emploi, les salariés du Groupe en situation de handicap, en recherchant avec eux une situation de travail compatible avec leur état de santé, leurs capacités physiques et leurs compétences professionnelles.

Dans ce cadre, le Groupe s'engage à privilégier le maintien au poste de travail, avec si besoin l'aménagement du poste et en second lieu, à rechercher un autre poste de travail compatible avec ses aptitudes en priorité au sein de l'établissement en cas d'impossibilité dans le Groupe au sein du même bassin d'emploi et en dernier recours dans le Groupe.

#### **4.2 Les acteurs du maintien dans l'emploi**

Le maintien dans l'emploi fait appel à des acteurs internes et des acteurs externes dont les interventions sont alternatives ou complémentaires.

Le réseau interne mobilise les professionnels de santé : médecin du travail, infirmiers, assistants sociaux. Le médecin du travail est un acteur privilégié dans la définition des conditions de maintien dans l'emploi, que ce soit pour les inaptitudes au poste de travail et les aménagements à prendre en considération pour maintenir la personne en situation d'emploi.

Les préconisations des professionnels de santé sont prises en compte par la fonction ressources humaines, le management et le référent handicap qui les mettent en œuvre dans les meilleurs délais.

Les instances représentatives du personnel sont également parties prenantes à travers leurs différentes compétences, que ce soit au titre du présent accord, ou au titre de leurs missions générales en matière d'hygiène et de sécurité (CHSCT...).

Les professionnels externes du maintien dans l'emploi peuvent être sollicités pour apporter une expertise complémentaire afin de définir les bonnes solutions en interne. Ces professionnels sont représentés notamment par les cellules de maintien dans l'emploi des CRAM, par l'ANACT et son réseau d'ARACT, le SAMETH des CAP EMPLOI, les ergonomes ...

#### **4.3 Les outils**

Toutes les mesures appropriées sont envisagées pour réussir le maintien dans l'emploi à savoir :

- aménagement du poste de travail (acquisition de matériels spécifiques, logiciels...),
- aménagement individuel des horaires de travail,
- adaptation de l'environnement pour une meilleure ergonomie du poste de travail,
- amélioration de l'accessibilité des locaux de travail (parking, portes...),
- financement d'équipements individuels spécifiques au type de handicap du salarié (appareillages spécifiques...),
- mesures facilitant les déplacements dans l'établissement et sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail, missions etc.
- les aides à la communication avec l'environnement de travail (interprète en langue des signes...).

Des projets spécifiques peuvent être développés par les entités afin de mener des réflexions sur les postes de travail et les processus de production en vue de reclassement éventuel.

Les conséquences éventuelles sur la rémunération font l'objet d'une analyse.

#### **4.4 Le maintien dans l'emploi et le licenciement collectif pour motif économique**

En cas de licenciement collectif pour motif économique, les salariés en situation de handicap (dont la reconnaissance de travailleur handicapé est en cours de validité), et les salariés qui sont en cours de démarche de reconnaissance du handicap (dont la reconnaissance de travailleur handicapé est en cours d'obtention), sont prioritaires pour un reclassement au sein du Groupe.

Dans ce cadre, un accompagnement individuel adapté est proposé aux personnes en situation de handicap.

Cette orientation se concrétise par la mise en œuvre de mesures telles que :

- L'accompagnement individuel de la mobilité professionnelle et/ou géographique (avec prise en charge des coûts liés directement au handicap) dans les conditions définies à l'article 3.3 du présent accord.
- L'aménagement individuel des horaires de travail
- La facilité d'accès au temps partiel
- L'aménagement des postes et/ou horaires de travail
- L'aide à l'élaboration d'un projet professionnel et à la recherche d'un nouvel emploi.

Il est également fait application des conditions spécifiques liées au préavis et à la fixation de l'ordre des départs conformément à la réglementation.

Une attention particulière est également portée aux salariés dont le conjoint ou les enfants sont en situation de handicap avérée. Dans ce cadre des aides spécifiques sont accordées permettant de gérer une éventuelle mobilité dans le Groupe.

### **5. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT**

#### **5.1 L'aide à la création d'entreprise : AREVADELFI HANDICAP**

La création ou reprise d'entreprise est un outil d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Le Groupe développe des partenariats afin d'identifier des projets qui donnent lieu à la création d'une activité, par un porteur de projet handicapé.

Du conseil, une analyse de faisabilité et un soutien financier peuvent être apportés aux projets identifiés.

Une attention particulière sera portée sur les projets en relation avec la politique d'industrialisation des bassins d'emploi du Groupe menée par AREVA DELFI.

### **5.2 Les mesures facilitant la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**

Un questionnaire individuel portant sur la situation de handicap, libre et confidentiel, est mis en place par la fonction Ressources Humaines. Il est proposé par le médecin du travail lors d'une visite médicale. Il permet au salarié de déclarer sa qualité de personne handicapée au moment de son entrée dans l'entité ou suite à la signature de cet accord. Seuls le Médecin du Travail, la fonction Ressources Humaines, et le référent handicap y ont accès. Ce questionnaire est présenté en annexe 3.

Des mesures spécifiques peuvent être mobilisées pour faciliter les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la CDAPH. Le médecin du travail et l'assistant social sont des interlocuteurs privilégiés des salariés du Groupe qui souhaitent s'engager dans ces démarches. Toutefois, le référent handicap et/ou la mission nationale peuvent apporter leur contribution pour finaliser ces dossiers et en assurer le suivi.

En complément, une autorisation d'absence payée est accordée par dossier.

### **5.3 Le soutien aux organismes d'insertion**

Le handicap est un sujet sur lequel les partenariats et réseaux externes sont primordiaux pour la réussite de l'insertion. A ce titre et pour soutenir leurs actions, des aides peuvent leur être attribuées sous forme de financements d'investissements ou de projets.

Les entreprises du Groupe peuvent également assurer un appui technique et un apport de compétences (ex : organisation, logistique, formation...) auprès de ces organismes ainsi qu'auprès de structures du milieu protégé.

### **5.4 L'aide au logement et au transport**

L'accès au logement et au transport fait partie des conditions indispensables au service d'une insertion réussie. Par ailleurs, la mobilité géographique des personnes handicapées peut être un frein à l'emploi.

Dans ce cadre, AREVA favorise les mesures permettant de répondre à ces conditions préalables à l'emploi à travers notamment :

- Le financement des aménagements de véhicules adaptés, de l'achat du véhicule lui-même et de l'acquisition du permis de conduire,
- Le financement d'aménagements du logement,

- Des aides financières pour faciliter la mobilité géographique des personnes recrutées ou des salariés en situation de mobilité entre sociétés du Groupe. Les aides attribuées doivent être en lien avec les surcoûts liés à la situation de handicap et complètent les aides existantes dans le cadre de l'accord en faveur de la mobilité du 28 janvier 2004 applicable dans le Groupe.

La recherche de prêts et modes de financement permettant l'achat de véhicule peut également être proposée en complément des mesures ci-dessus.

Par ailleurs, en concertation avec la commission logement du CE, il est étudié la possibilité de verser une partie du 1% logement à des fonds sociaux facilitant l'accès au logement pour les personnes handicapées.

### **5.5 La technologie d'AREVA au service des personnes en situation de handicap**

AREVA met en oeuvre dans le cadre de ses activités des compétences, des savoirs faire et des technologies de haute qualité.

Il est étudié, avec la Direction de la Recherche et de l'Innovation, des opportunités de faire bénéficier les personnes handicapées des compétences et technologies utilisées par le Groupe, notamment en participant à des projets développant des technologies qui permettent d'améliorer la vie des personnes handicapées.

Un partenariat est également étudié avec les centres de recherche travaillant sur des outils en direction des personnes handicapées comme le laboratoire de recherche de l'Ecole des Mines d'Alès ou l'hôpital de Garches.

Dans cet objectif, des travaux sont menés en collaboration avec d'autres Groupes afin de mutualiser les possibilités.

Ces travaux pourront s'appuyer sur une phase « d'écoute » des personnes handicapées afin de comprendre les besoins, d'ajuster les efforts et l'action du Groupe.

### **5.6 L'aide à l'engagement social des salariés**

Le Groupe accompagne les salariés qui le souhaitent dans leur engagement social auprès d'associations ou organismes oeuvrant pour l'insertion professionnelle ou la formation des personnes handicapées.

Des mesures spécifiques pour faciliter cet engagement social sont définies lors d'un entretien avec le référent handicap, qui en détermine les modalités d'organisation.

## **6. LA COMMUNICATION ET LA SENSIBILISATION**

Le sujet du handicap s'inscrit dans le cadre des engagements sociaux/sociétaux du Groupe. Pour rendre ces engagements concrets, les parties sont convenues de la nécessité de mettre en place des actions de communication et de sensibilisation.

En effet, une attention particulière doit être apportée en termes d'information et de formation, notamment auprès des collègues de travail et de l'encadrement, afin de modifier le regard sur le handicap et les personnes handicapées.

L'ensemble des parties prenantes est responsable de la sensibilisation et la communication sur le handicap. Quels que soient les niveaux et les fonctions dans l'entreprise, chacun a un rôle à jouer dans cette action. Les partenaires sociaux font partie des acteurs de la diffusion des messages au plus près du terrain.

### **6.1 Communication interne : pour une bonne appropriation des enjeux et l'intégration de la politique handicap dans les différents processus de l'entreprise (achats, RH, finance...).**

Les actions de communication internes doivent permettre de :

- Promouvoir et faire partager les engagements du Groupe en matière de handicap et de diversité,
- Diffuser le présent accord dans l'ensemble des entités du Groupe,
- Faire connaître les réseaux d'acteurs internes et externes compétents pour l'insertion ou le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée,
- Développer la connaissance du handicap et ainsi lutter contre les préjugés et les représentations liées au handicap,
- Et faire que le Groupe aille à la rencontre du monde du handicap.

Les moyens de communication utilisés permettent également aux salariés du Groupe de s'exprimer sur le sujet et de participer de manière active.

La communication est un moyen privilégié pour faire s'exprimer les « engagements spontanés » des hommes et des femmes du Groupe, touchés par le handicap à titre personnel ou non, et de valoriser leur engagement citoyen. Cette communication permet de mettre en valeur la possibilité pour tous d'agir en faveur des personnes en situation de handicap.

Tous les supports de communication peuvent être utilisés pour répondre à ces besoins :

- Utilisation des journaux internes,
- Diffusion d'une plaquette de présentation du présent accord et du « Guide des Civilités »,
- Elaboration de supports spécifiques,
- Utilisation du site internet et intranet d'AREVA,

- Abonnement à des revues spécialisées en faveur de chaque entité du Groupe afin de faire connaître les expériences des autres entreprises en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- Prise en compte des engagements du présent accord dans les documents d'accueil des nouveaux embauchés comme les livrets d'accueil ou sessions d'information.

Par ailleurs, parce que le handicap n'est pas un sujet comme les autres et parce qu'il touche au système de valeurs et de pensées des individus, de nouveaux types de moyens de communication sont également promus et testés par les entreprises et établissements du Groupe avec :

- le recours à des troupes de théâtre pour mieux prendre conscience et mieux comprendre les représentations existant sur le handicap,
- le recours à des mises en situation et le partage de « situations handicapantes »,
- l'organisation de journées de sensibilisation avec des formateurs valides et des formateurs handicapés comme FORMA.DIFF,
- l'organisation de présentations d'actions menées par les différents partenaires externes d'AREVA sur le handicap,
- l'exposition d'œuvres d'artistes handicapés ou bien de représentations artistiques du monde du handicap,
- la création d'un film sur le handicap avec une orientation donnée aux témoignages de salariés.

Le Groupe est attaché aux valeurs sportives ; il mettra par conséquent en place les partenariats utiles au niveau national et/ou local qui donneront du sens à la solidarité sportive (exemple d'Handisport).

Cette relation offrira également la possibilité aux salariés du Groupe d'aller à la rencontre de personnes « différentes » dans un contexte qui rapproche : l'exercice d'une activité sportive.

## **6.2 Communication externe et partenariats : développer les réseaux externes, condition de réussite des plans d'action à moyen et à long terme.**

Pour déployer une politique en faveur des personnes handicapées, de façon durable, il est convenu que la mise en œuvre de partenariats spécifiques, avec des acteurs reconnus et bénéficiant d'une expérience significative, est indispensable.

Des réseaux externes sont développés au niveau national et au niveau local.

Au niveau national, ces partenariats sont identifiés dans tous les plans d'actions et peuvent aider le Groupe à préparer l'avenir en définissant des parcours de formation et d'accès à nos métiers sur du long terme.

Sur la base de la participation réalisée en 2006, AREVA est partenaire de la semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées organisée à l'initiative de L'ADAPT. Cette participation prend sa source au niveau national mais donne lieu à différentes manifestations locales.

Ces manifestations créent un lien et un lieu de rencontre entre le monde du handicap et les entreprises ou établissements du Groupe. Chaque établissement, chaque entreprise est invitée à prendre une part active dans l'organisation de cette semaine nationale. Les entités font en sorte que le maximum de salariés puisse participer aux événements organisés pendant cette semaine.

Au niveau local, le cœur du réseau des partenaires est identifié et proposé aux sites par la mission Diversité afin de ne pas disperser l'action en faveur des personnes handicapées.

Ce réseau local se compose de :

- CAP EMPLOI
- Coordinations des PDITH (programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés)
- Représentation locale des conventions conclues au niveau national : MLI, AFIJ...
- Centres de rééducation professionnelle

Enfin des communiqués de presse et articles de présentation des engagements du Groupe en matière de handicap et de diversité sont diffusés dans des journaux spécialisés dans le handicap comme HANDIRECT, Etre Handicap Information... ceci afin de participer à faire connaître et encourager les réalisations du Groupe.

### **6.3 Formation des principaux acteurs : encadrement, RH, salariés et professionnels de santé**

Afin de s'assurer de la réussite de l'intégration des personnes handicapées ou du maintien dans l'emploi des personnes salariées du Groupe pour lesquelles le handicap est survenu en cours de carrière, des actions de formation spécifiques sont déployées.

Ces actions sont mises en place à l'initiative des sites et pilotées par le référent handicap. La mission Diversité propose des outils adaptés permettant de répondre à chaque besoin. L'accompagnement individuel des managers et du collectif de travail peut se faire lors d'une intégration ou lors d'une action de maintien dans l'emploi.

Par ailleurs, la diversité et l'insertion des personnes handicapées sont des thèmes présents dans les cycles de formation à l'encadrement et sont pris en compte dans les objectifs individuels et collectifs.

Les actions de formation à destination de l'encadrement, développées notamment par l'Université AREVA, prennent en compte les enjeux liés à la diversité et au handicap.

La mission Diversité propose également des outils pour accompagner les référents handicap locaux dans la compréhension et l'orientation de leur mission.

## **TITRE II : Mise en œuvre de nos engagements et suivi des résultats**

### **1. La mise en œuvre locale de l'accord de Groupe**

#### **1.1 Le rôle des organisations syndicales**

La réalisation des objectifs définis dans le présent accord repose sur l'engagement des acteurs au niveau du Groupe et au niveau local.

C'est pourquoi les organisations syndicales sont associées à la mise en œuvre des engagements du groupe AREVA en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap au niveau local. A la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales, des négociations sont organisées en vue de signer un accord local permettant de mettre en œuvre les engagements inscrits dans le présent accord. Ces accords locaux doivent être en cohérence avec l'accord de groupe et en respecter les conditions d'agrément.

Les éventuelles négociations locales peuvent porter sur les thèmes suivants : insertion professionnelle, formation et évolution professionnelle, maintien dans l'emploi, mesures d'accompagnement et communication et sensibilisation.

Par ailleurs, les organisations syndicales sont associées à l'élaboration et au suivi des plans d'actions définis localement.

A travers les commissions de suivi, elles permettent également la bonne articulation entre les actions réalisées au niveau local et au niveau du Groupe en France.

#### **1.2 La procédure d'agrément**

L'agrément demandé pour l'accord de Groupe a valeur pour toutes les entités du groupe. Les éventuels accords résultant des négociations des organisations syndicales avec les directions locales ne sont donc pas soumis à la procédure d'agrément.

## **2. Le pilotage et le suivi de la politique : de nombreux acteurs impliqués**

La mise en œuvre effective des engagements en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap repose sur la coordination et l'articulation entre le niveau Groupe et les sociétés /établissements localement.

En vue d'optimiser les actions relatives à l'emploi des personnes handicapées, les parties ont convenu que plusieurs niveaux d'intervention sont nécessaires et complémentaires :

- au niveau du Groupe, sur le plan national, pour la définition des axes prioritaires et le pilotage des actions, (mission Diversité et comité de pilotage),
- au niveau des filiales de rang 1 et du siège afin d'impulser l'action et de suivre les résultats,
- au niveau des établissements et sociétés, à travers la nomination d'un référent handicap local pour la mise en œuvre et le suivi des résultats concrets,

### **2.1 Le Comité de Pilotage**

Le Comité de Pilotage est chargé de définir les axes d'orientations nationaux du plan d'actions conformément à l'accord de Groupe. C'est l'instance de décision.

Il est composé de :

- DRH du Groupe (ou Directeur des Politiques Sociales) ou de son représentant qui préside l'instance
- Un représentant RH de chaque filiale de rang 1 et du siège ou personne dûment mandatée,
- Le responsable de la mission Diversité
- Un représentant des professionnels de santé (médecin du travail)
- Un représentant de la direction des achats
- Des responsables opérationnels

D'autres interlocuteurs internes sont invités à s'associer au comité de pilotage : représentants de la communication RH, Observatoire des Métiers, campus management et développement RH.

Des intervenants extérieurs (associations, organismes d'insertion, spécialistes ...) peuvent être conviés en fonction des sujets évoqués.

Ce comité se réunit une fois par trimestre.

Les organisations syndicales sont informées de ses délibérations. La mission Diversité et ses correspondants filiales et siège mettent en œuvre les décisions.

## **2.2 La mission Diversité**

La mise en place de la mission Diversité pour le Groupe a pour objet de piloter et d'animer la politique en faveur des personnes handicapées, en s'appuyant sur des relais/réseau de correspondants au niveau des filiales de rang 1 et du siège ainsi que des différentes entités du Groupe.

La mission a pour objectif de développer la politique AREVA en faveur du personnel en situation de handicap et a en charge tout particulièrement:

- le déploiement de la démarche dans les différentes filiales du Groupe,
- la mise à disposition de l'ensemble des moyens nécessaires à l'application de cet accord dont notamment les moyens de communication,
- la gestion de la péréquation nationale des obligations d'emploi des travailleurs handicapés des filiales du groupe et la consolidation des actions,
- le développement d'une logique de partenariat avec les organismes oeuvrant pour l'insertion des personnes en situation de handicap : organismes d'insertion, organisations professionnelles, écoles...
- le suivi des relations avec les institutionnels (DDTEFP, AGEFIPH...) en particulier pour l'établissement des documents obligatoires de suivi.

## **2.3 Le correspondant Handicap au niveau des filiales de rang 1**

Chaque filiale de rang 1 désigne un correspondant de la mission Diversité s'agissant du sujet handicap.

Ce correspondant participe à la déclinaison des actions, des moyens et des outils. Il s'assure de la bonne réalisation par les entités affiliées des engagements incombant à la filiale et en assure le suivi et le reporting.

## **2.4 Le référent handicap local**

La réalisation concrète des objectifs de l'accord relève essentiellement de la responsabilité des entités. L'animation et la coordination des actions locales au sein du Groupe s'appuient sur un réseau d'interlocuteurs locaux. Ce référent handicap local s'assure de la réalisation des objectifs du présent accord sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines.

Il est l'interlocuteur interne et externe privilégié et est le correspondant de la mission Diversité AREVA et du correspondant filiale de 1<sup>er</sup> rang ou siège.

L'ensemble des coûts associés à la structure de pilotage et de suivi du présent accord (art.2.2, 2.3 et 2.4) est imputé sur le budget de l'accord dans la limite de 20% des sommes (Voir présentation du budget en annexe 5).

## **2.5 Le suivi de l'accord de Groupe**

Deux instances sont définies pour le suivi des engagements de l'accord et l'avancée du programme d'actions.

### *2.5.1 La commission de suivi*

La commission de suivi est composée :

- Du DRH du Groupe (ou Directeur des Politiques Sociales) ou de son représentant qui préside l'instance
- Du responsable de la mission Diversité
- Du Directeur Médical du Groupe accompagné éventuellement d'un médecin du travail
- De deux membres par organisation syndicale.

Cette commission est instituée au niveau du Groupe. Elle pourra proposer d'éventuels ajustements des actions de l'accord en fonction des résultats et des difficultés rencontrées par les filiales du Groupe dans l'application de ce dernier.

Elle analyse les bilans d'application réalisés au moyen du reporting des établissements, consolidé au niveau de chaque société de rang 1 et consolidé au niveau du Groupe.

Elle s'assure du respect des engagements de l'accord.

Lors de ces commissions et sur proposition des parties, des experts peuvent intervenir ponctuellement en fonction des thèmes abordés (représentants d'organismes d'insertion, partenaires...) pour apporter leur éclairage.

La commission de suivi se réunit une fois par semestre : au mois d'avril et au mois de septembre.

Les instances représentatives du personnel sont par ailleurs informées conformément à leurs attributions.

### *2.5.2 Le suivi local*

Les IRP compétentes (CE, CHSCT) assurent le suivi de l'application de l'accord de Groupe. L'ordre du jour de l'instance concernée prévoira au moins deux fois par an un point sur l'action en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Une commission de suivi dédiée peut être mise en place dans le cadre des négociations d'un accord local, lequel définit son rôle, sa composition et son fonctionnement.

Cette instance spécifique ne se substitue pas aux attributions habituelles des instances représentatives du personnel locales (IRP).

Des réunions exceptionnelles peuvent être demandées par l'une ou l'autre des parties.

Une information sur les questions soulevées au niveau de l'instance de suivi locale est portée à la connaissance de la commission de suivi de l'accord.

## **2.6 Principe de consolidation nationale et budget prévisionnel**

AREVA a une politique d'emploi national, le calcul du taux d'emploi des personnes handicapées s'effectue au niveau du Groupe par consolidation entre tous les établissements assujettis.

La réalisation des actions menées devra être appréciée sur l'ensemble du Groupe.

Le budget prévisionnel en appui des actions du présent accord est présenté en annexe. Les sommes effectivement dépensées ne pourront en tout état de cause être inférieures aux sommes qui auraient été versées à l'AGEFIPH en l'absence d'accord.

Le budget présenté en annexe est un budget prévisionnel. Les sommes affectées par ligne budgétaire sont données à titre indicatif et permettent de donner les priorités pour les trois années d'application du présent accord. Il sera toutefois possible de réaffecter des sommes non dépensées à d'autres lignes budgétaires ou de réaliser des arbitrages entre lignes budgétaires. Ces questions sont abordées lors des réunions des instances de suivi.

De la même manière les dépenses locales prévisionnelles pourront être ajustées en fonction de l'actualité et financées par le principe de consolidation.

Un tableau indicatif des dépenses est donné en annexe.

Il permet de valoriser les différentes actions locales et de donner un montant indicatif de participation à une action individuelle.

La mission centrale est prise en charge par le présent accord dans le cadre de la ligne budgétaire liée au suivi. Un % du budget est consacré aux moyens humains.

L'utilisation des sommes conformément à leur objet est présentée aux instances de suivi du présent accord.

La gestion de ces sommes est faite conformément aux règles applicables en matière d'expertise et de certification des comptes.

## **2.7 Indicateurs de suivi**

Des indicateurs pertinents sont identifiés afin de suivre les efforts et progrès du Groupe en matière d'emploi des personnes handicapées.

Ces indicateurs sont mesurés et présentés aux niveaux local et national.

a) informations liées aux DOETH

- Taux d'emploi des personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Eléments d'informations sur les tranches d'âge des personnes handicapées bénéficiaires, le métier occupé, la catégorie socio professionnelle et la répartition hommes-femmes.
- Part de l'emploi direct dans le taux d'emploi global.
- Part de la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté dans le taux d'emploi.
- Montant du courant d'affaires avec le secteur protégé et adapté.

b) indicateurs complémentaires

- Nombre de recrutements de personnes handicapées bénéficiaires par type de contrats (CDI, CDD, contrats d'apprentissage, de professionnalisation etc).
- Nombre de transformation de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.
- % des embauches de personnes handicapées par rapport au flux de recrutement global.
- Nombre et coûts des actions de mise en accessibilité.
- Nombre de personnes handicapées accueillies en stages (écoles, formation professionnelle et CRP).
- Nombre de parrainages de personnes handicapées et moyens mobilisés.
- Nombre de bourses d'études versées.
- Nombre de tuteurs-parrains.
- Nombre et montant des actions de formation internes spécifiques.
- Nombre et montant des financements de formation au profit des ayants droits handicapés de salariés du Groupe et au profit de personnes handicapées externes au Groupe.
- Pourcentage de la taxe d'apprentissage versé aux établissements de formation spécialisés.
- Nombre, nature et coût des actions en faveur du maintien dans l'emploi dans le Groupe.
- Nombre, nature et coût des actions de mobilité et/ou de reclassement.
- Nombre de dossiers de financements des créations d'entreprises.
- Nombre d'autorisation d'absences spécifiques accordées.
- Nombre et montant des dossiers de soutien aux organismes spécialisés.
- Nombre et montant des aides au logement et au transport.
- Type d'actions et financements associés aux opérations liées à la technologie
- Nombre et montant des actions de sensibilisation, de communication et de formation au domaine du handicap déployées.

Le suivi budgétaire est fait par ligne d'actions conformément au budget prévisionnel présenté en annexe.

## **2.8 Dispositions diverses**

### *2.8.1 Champ d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entités du Groupe en France. A la date de signature du présent accord, la liste des établissements couverts est fournie en annexe.

Compte tenu de l'existence d'un accord d'établissement pour AREVA NC établissement de La Hague en vigueur jusqu'au 31 décembre 2007, cet établissement n'est pas inclus dans l'accord de Groupe, et ce jusqu'au terme de l'accord d'établissement. Cet établissement sera ensuite soumis aux engagements de l'accord de Groupe et ce dès le 01 janvier 2008.

Cependant, sur proposition de l'établissement de la Hague, des dépenses supplémentaires à celles prévues dans l'accord d'établissement pourront être couvertes par le budget de l'accord de groupe.

Des ajustements pourront être faits au présent texte pour tenir compte de l'entrée dans le champ d'application de l'établissement de la Hague, mais aussi pour tenir compte des éventuelles modifications du périmètre du Groupe.

### *2.8.2 Date d'application et durée de l'accord*

Le présent accord et ses annexes sont signés pour une durée de trois ans. Il prend effet de manière rétroactive à compter du 01 janvier 2007 sous réserve de l'obtention de son agrément par l'autorité administrative.

Au terme de cette période, l'accord cessera de produire ses effets.

Les organisations syndicales et la direction se réuniront six mois avant la fin de l'accord pour envisager les conditions de la poursuite des engagements du présent accord dans le cadre d'une nouvelle négociation.

### *2.8.3 Dépôt*

Le présent accord sera notifié avant le dépôt par lettre recommandée avec AR à chaque Organisation Syndicale Représentative.

Il sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris l'un sous format papier, l'autre sous format électronique.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Un exemplaire original sera remis à chaque organisation syndicale.

Une communication spécifique sera faite auprès des différentes Directions des Ressources Humaines des entités du Groupe avec une présentation des engagements du présent accord

La diffusion auprès du personnel est prévue à l'article 6.1.

Fait à Paris, le .....

**Pour AREVA**

**Pour les Organisations Syndicales**

Philippe VIVIEN  
Directeur des Ressources Humaines

CFDT

CFE-CGC

CFTC

CGT

CGT-FO

SPAEN/UNSA

**ANNEXES**

**1. GLOSSAIRE**

**2. LISTE DES VEUVES ET ORPHELINS DE GUERRE BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD (article L 323-3 du Code du Travail conformément à la loi du 10 Juillet 1987 et la loi du 11 février 2005)**

**3. QUESTIONNAIRE INDIVIDUEL PORTANT SUR LE HANDICAP**

**4. GRILLE INDICATIVE DU COUT DES MESURES INDIVIDUELLES**

**5. BUDGET PREVISIONNEL**

**6. LISTE DE TYPES DE DEPENSES CORRESPONDANT AUX LIGNES BUDGETAIRES**

## ANNEXE 1 GLOSSAIRE

- \* **COTOREP** : Commission Technique d'Orientation Professionnelle. Elle a été remplacée par la CDAPH (loi du 11 février 2005).
- \* **CDAPH** : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées. Cette commission est aujourd'hui compétente pour octroyer la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).
- \* **MLI** : Mission Locale d'Insertion
- \* **AFIJ** : Association Facilitant l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés.
- \* **CAP EMPLOI** : label accordé à l'organisme en charge de l'insertion des personnes handicapées en recherche d'emploi.
- \* **PDITH** : Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés.
- \* **TREMLIN** : Club d'entreprises en charge de l'insertion des personnes handicapées.
- \* **SPE** : Service Public de l'Emploi
- \* **ESAT** : Etablissements et Services d'Aide par le Travail.
- \* **GESAT** : Groupement des Etablissements et Services d'Aide par le Travail.
- \* **EA** : Entreprises Adaptées.
- \* **UNEA** : Union Nationale des Entreprises Adaptées
- \* **DIF** : Droit Individuel à la Formation
- \* **VAE** : Validation des Acquis de l'Expérience
- \* **CRAM** : Caisse Régionale d'Assurance Maladie
- \* **ANACT** : Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail
- \* **ARACT** : Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail
- \* **CRP** : Centre de Reclassement Professionnel

- \***SAMETH** : Service d'Accompagnement au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
- \***FORMA.DIFF** : Formation à la Différence, formation différente par des personnes différentes
- \***DOETH** : Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

**ANNEXE 2 LISTE DES VEUVES ET ORPHELINS DE GUERRE  
BENEFICIAIRES DU PRESENT ACCORD  
(Article L 323-3 du Code Du Travail conformément à la loi du 10  
Juillet 1987 et la loi du 11 Février 2005)**

9. Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85%.
10. Les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85%.
11. Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5°.
12. Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre si elles bénéficient de l'article L124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

**ANNEXE 3 DONNEES PERSONNELLES CONFIDENTIELLES  
SITUATION DE HANDICAP**

**Ce questionnaire est  
FACULTATIF et peut être  
partiellement rempli.**

**NOM**

**MATRICULE**

**PRENOM**

**SERVICE**

**SOCIETE**

\*Mettre une croix dans la case correspondante

**OUI\***

**NON\***

1- **Bénéficiez-vous** d'une reconnaissance de votre situation de handicap par la CDAPH (ou COTOREP).



2- **Bénéficiez-vous d'une rente incapacité** suite à accident du travail ou maladie professionnelle

si oui à quel taux ?

%



3 - **Bénéficiez -vous d'une pension Sécurité Sociale ?**



4- **Bénéficiez-vous d'une pension militaire d'invalidité?**



5- **Etes-vous veuve de guerre ou orphelins de guerre ?**



6- **Etes-vous titulaire de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) :**



7- **Etes-vous titulaire de la carte d'invalidité attribuée par la CDAPH ou COTOREP:**



Merci de joindre à la présente déclaration les justificatifs associés.

**Vous pouvez à tout moment solliciter un entretien avec les ressources humaines ou les professionnels de santé (assistants sociaux, médecins du travail ...) pour aborder de manière détaillée votre situation de handicap et définir des solutions adaptées.**

**DATE  
SIGNATURE**

Ces informations sont strictement réservées au traitement de la situation de handicap

**ANNEXE 4 GRILLE INDICATIVE DES COÛTS DES ACTIONS INDIVIDUELLES**

**(\*sur la base des financements Agefiph actuels)**

L'ensemble des coûts des actions réalisées en faveur des personnes handicapées est comptabilisé dans le cadre du budget du présent accord. Cependant, afin de donner des indications aux entités du Groupe sur les coûts liés à certains investissements, une grille indicative est élaborée. Cette grille pourra faire l'objet d'adaptation annuelle en fonction des constats faits en commission de suivi.

<b>ACTIONS</b>	<b>PARTICIPATION FORFAITAIRE</b>
<b>Actions de parrainage (frais associés)</b>	4 000 € par an et par parrainage
<b>Bourse d'études</b>	1 000 € par an et par individu
<b>Tutorat d'intégration et accompagnement individuel</b>	*Maximum de 200h par an et par individu dans la limite d'un coût horaire de 23 € (soit 4 600 €).
<b>Bilan professionnel</b>	3 000 € par bilan
<b>Aide à la formation des ayants droits handicapés d'un salarié</b>	5 000 € par personne et par action de formation
<b>Aménagement de poste</b>	10 000 €
<b>Aménagement de véhicule adapté</b>	5 000 €
<b>Achat de véhicule adapté</b>	8 000 €
<b>Aide au logement</b>	5 000 €
<b>Aide au transport (hors véhicule adapté)</b>	1 000 €
<b>Accessibilité des locaux</b>	15 000 €
<b>Financement d'équipements individuels</b>	5 000 € par personne
<b>Aides à la communication avec environnement de travail</b>	2 000 €
<b>Aide à la création d'entreprise</b>	5 000 € par projet
<b>Soutien aux organismes d'insertion</b>	2 000 € par projet
<b>Aide à l'engagement social des salariés</b>	2 000 €
<b>Prime de première insertion à destination du salarié handicapé (CDD de 12 mois et plus / CDI)</b>	800 €

## ANNEXE 5 BUDGET PREVISIONNEL

SITUATION DE DEPART	
Année	2006
Effectif d'assujettissement total	29888
Taux d'emploi	2.79
Part emploi direct	2.41
Part emploi indirect	0.38
Contribution Agefiph théorique	3 500 508.02 €
Budget accord La Hague	302 979.72 €
Budget accord Melox	61 951.81 €
Contribution Agefiph réelle versée	3 135 576.49 €

Années d'application de l'accord	2007	2008	2009	TOTAL
Effectif d'assujettissement total	29888	29888	29888	
Taux d'emploi	3.21	3.84	4.82	
Part emploi direct	2.48	2.58	2.72	
Part emploi indirect	0.73	1.26	2.10	
Contribution théorique maxi	3 992 334.78 €	3 093 474.78 €	1 694 994.78 €	8 780 804.34 €
Contribution théorique mini	2 661 556.52 €	2 062 316.52 €	1 129 996.52 €	5 853 869.56 €
Budget accord La Hague	302 979.72 €	0.00 €	0.00 €	302 979.72 €
Contribution théorique maxi	3 689 355.06 €	3 093 474.78 €	1 694 994.78 €	8 477 824.62 €
Contribution théorique mini	2 358 576.80 €	2 062 316.52 €	1 129 996.52 €	5 550 889.84 €
Budget prévisionnel	<b>3 000 000.00 €</b>	<b>2 500 000.00 €</b>	<b>2 000 000.00 €</b>	<b>7 500 000.00 €</b>

## **BUDGET PREVISIONNEL ET CLES DE REPARTITION**

Les parties sont convenues de principes de répartition budgétaire.

Les arbitrages entre lignes budgétaires sont effectués conformément à l'article 2.6 du présent texte.

### **PRINCIPES DE REPARTITION :**

- 1- Un juste équilibre entre les dépenses internes et les dépenses externes.
- 2- La ligne budgétaire consacrée au maintien dans l'emploi doit être valorisée de manière au moins équivalente à celle consacrée au recrutement.
- 3- Entre les années d'application de l'accord, le budget affecté à la communication, sensibilisation et formation du personnel devrait tendre à diminuer au profit d'autres actions en particulier celles en faveur de l'insertion.

<b><i>CLES DE REPARTITION</i></b>	<b><i>THEMES BUDGETAIRES</i></b>	<b><i>% DU BUDGET</i></b>
	<b>RECRUTEMENT</b>	<b>15%</b>
	<b>INSERTION</b>	<b>10%</b>
	<b>FORMATION</b>	<b>10%</b>
	<b>MAINTIEN DANS L'EMPLOI</b>	<b>25%</b>
	<b>MESURES D'ACCOMPAGNEMENT</b>	<b>5%</b>
	<b>COMMUNICATION &amp; SENSIBILISATION</b>	<b>15%</b>
	<b>PILOTAGE ET SUIVI</b>	<b>20%</b>

**ANNEXE 6 LISTE DES TYPES DE DÉPENSES CORRESPONDANT AUX THEMES BUDGETAIRES**

PLANS ACTIONS	types de dépenses
<b>EMBAUCHE</b>	
<b>Recrutement direct</b>	Prime à l'insertion PH Coûts adaptation processus recrutement Outils de recrutement et adaptations techniques Forums emploi job dating et supports Partenariats spécifiques Publication d'annonces Evènements, convention recrutements
<b>Recrutement indirect</b>	Mise en place d'actions avec les ETT Evènements avec le secteur protégé Partenariats spécifiques Réunions et formations des acteurs concernés (acheteurs, recruteurs etc), visites d'entreprises secteur protégé Outils spécifiques (bases de données, reporting etc)
<b>INSERTION PROFESSIONNELLE</b>	
<b>Accessibilité</b>	Coûts des adaptations physiques  Audit accessibilité physique Coûts liés à la mise en accessibilité de l'information (internet, supports et moyens de communication etc)
<b>Accueil de stagiaires</b>	Partenariats spécifiques, opérations de communication dédiées...

<b>Accompagnement des étudiants handicapés</b>	Partenariats spécifiques ex HANDISUP.  Bourses d'études Parrainage et modalités d'accompagnement
<b>Stages de la formation professionnelle</b>	Partenariats ex CRP, coûts associés à la mise en place de ces stages spécifiques.
<b>La professionnalisation</b>	Coûts associés à l'adaptation du processus de traitement de l'alternance, participation à GT au niveau national et local...
<b>Le développement des relations écoles</b>	Partenariats spécifiques, financement d'évènements ou programme d'action ex HANDIMANAGEMENT. Financement de projets d'amélioration de l'accueil des étudiants handicapés dans les écoles et universités.
<b>Parcours d'intégration spécifique et mesures d'accompagnement</b>	Financement des actions de tutorat et/ou parrainage. Intervention d'un organisme externe pour mettre en place le suivi (accompagnement individualisé de l'équipe de travail, du manager). Formation tuteur.
<b>FORMATION PROFESSIONNELLE ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL</b>	
<b>La formation des personnes handicapées salariées du Groupe et mesures en faveur de l'évolution professionnelle</b>	Adaptations nécessaires pour permettre aux personnes handicapées de suivre les formations.
<b>L'aide spécifique aux salariés parents d'enfants handicapés ou aux ayants droits handicapés</b>	Dépenses de formation, bilans de compétences, coûts pédagogiques, frais annexes logistique etc
<b>L'aide à la formation des personnes handicapées extérieures</b>	Financement d'actions de bilans de compétences, formation professionnelle, coûts pédagogiques des formations internes mises à disposition (et adaptations éventuelles), coûts des formations en ligne etc

<b>L'évolution professionnelle</b>	Mesures spécifiques liées à la mobilité professionnelle (dont mobilité géographique...). Mise en place des entretiens et suivi spécifiques. Temps passé pour recherche des aides (logement adapté, écoles etc)
<b>MAINTIEN DANS EMPLOI</b>	
<b>Les outils et mesures mobilisées</b>	Coûts associés au maintien dans l'emploi : intervention spécialistes, adaptations et aménagements. Mobilisation des acteurs internes et externes (réunions, évènements, visites etc). Partenariats spécifiques. Financement de tous les outils et toutes les mesures mises en place permettant le maintien dans l'emploi (appareillages, aides techniques etc). Etudes spécifiques permettant les adaptations globales des postes de travail et anticipation.
<b>Mesures liées au Licenciement économique</b>	Mesures permettant un accompagnement individuel de la PH et sa famille.
<b>MESURES ACCOMPAGNEMENT</b>	
<b>L'aide à la création d'entreprise</b>	Subvention des projets de création d'entreprise (conseil, soutien financier). Partenariats spécifiques.
<b>Les mesures facilitant les démarches de reconnaissance de la qualité de TH</b>	Coûts associés au suivi des reconnaissances. Coûts liés aux mesures d'accompagnement (temps, déplacements...).
<b>Le soutien aux organismes d'insertion</b>	Financements de projets ou investissements, apport de compétences (logistique, organisation, formation, temps passé...).
<b>L'aide au logement et au transport</b>	Coûts des aménagements de véhicules et part du financement du véhicule lui-même. Coûts pour obtention permis de conduire.  Financements des aménagements du logement.  Aides facilitant la mobilité géographique (surcoûts liés au handicap).

	Coûts liés aux actions de recherche de prêts spécifiques et/ou versement du 1% logement.
<b>La technologie d'AREVA au service du handicap</b>	Financements de projets ou investissements développant de nouvelles technologies au service du handicap ou adaptations des technologies d'AREVA. Accueil d'étudiants développant des projets spécifiques. Etude et recherche liés à cet item et moyens associés. Mise en place de partenariats spécifiques.
<b>Les mesures en faveur de l'engagement social de salariés du Groupe</b>	Mise à disposition de salles, temps, déplacements, logistique (documentations...), financements de projets etc
<b>COMMUNICATION ET SENSIBILISATION</b>	
<b>Communication interne</b>	Coûts associés à la mise en place d'outils et articles de communication dédiée. Coûts des sessions de sensibilisation : troupes de théâtre, FORMA.DIFF, mises en situation, événements dédiés au handicap ...
	Coûts liés au déploiement de l'accord de groupe (mise en application).
<b>Communication externe et partenariats</b>	Presse, coûts des partenariats semaine pour l'emploi...
<b>Formation des principaux acteurs</b>	Toutes les formations au handicap quel que soit le public. Les adaptations des formations existantes (université AREVA ...). Outils dédiés pour les principaux acteurs (guide des chargés de mission handicap...).
<b>PILOTAGE ET SUIVI</b>	
<b>Mission Diversité et autres moyens humains</b>	Financement des rémunérations et charges liés aux moyens humains de la mission diversité, moyens au niveau des filiales et part consacrée pour les correspondants locaux.

Moyens de fonctionnement : déplacements professionnels, administratif, logistique, outils de reporting qualitatif quantitatif, relations avec l'administration etc
--