AREVA
et le Pacte Mondial

COMMUNICATION ON PROGRESS 2009

AREVA

Cette année, la diffusion de notre *Communication on Progress* coïncide avec le dixième anniversaire du Pacte Mondial et le « Sommet des Leaders » organisé à New York à cette occasion. Simultanément le Groupe AREVA entre dans sa dixième année. Dès sa création, j'ai souhaité que sa stratégie mette en œuvre les principes qui inspirent le Pacte Mondial : ils fondent notre action en faveur d'un développement durable et notre démarche de progrès continu. Dix années plus tard, nous pouvons apprécier le chemin parcouru et mesurer nos résultats au regard de notre performance globale. Nos réalisations nous encouragent à regarder vers l'avenir avec enthousiasme.

Notre Charte des Valeurs est aujourd'hui diffusée en quinze langues. Nos dix engagements de développement durable sont déclinés dans toutes les actions de nos 48.000 collaborateurs, actifs dans les cinq continents, qui contribuent ainsi au quotidien à la réalisation des objectifs du Pacte Mondial.

Le Pacte Mondial constitue par ailleurs une exceptionnelle plateforme d'échange qui nous permet, grâce à la diversité géographique et culturelle de ses membres et par son réseau, d'approfondir notre réflexion et de préciser nos actions à l'égard de thèmes qui nous sont chers, tels les droits de l'Homme ou les changements climatiques.

La présente *Communication on Progress* se veut également un nouveau témoignage de la solidité de notre double engagement dans une stratégie de croissance responsable et de développement durable, en parfaite cohérence avec l'esprit et les principes du Pacte Mondial.

C'est donc avec plaisir et détermination que je renouvelle l'engagement et le soutien du Groupe AREVA aux principes du Pacte Mondial.

Anne Lauvergeon

Présidente du Directoire d'AREVA

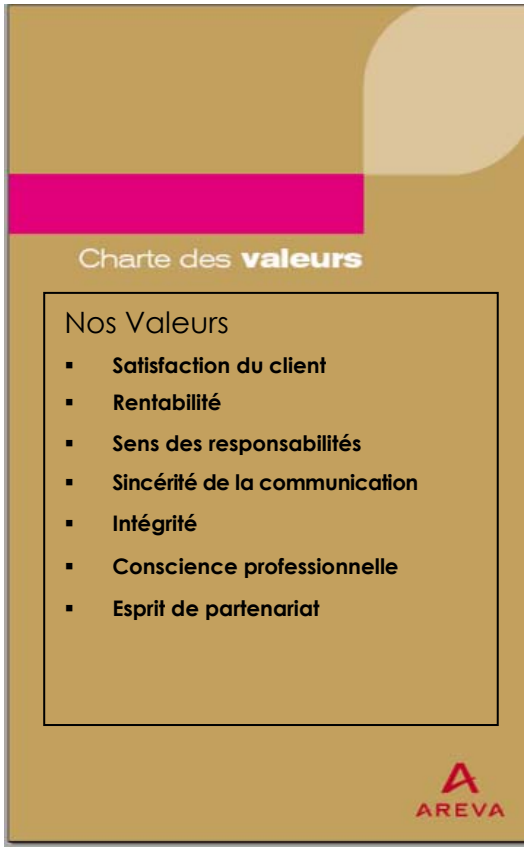
Mise en œuvre des principes du Pacte Mondial

AREVA a adhéré en mars 2003 au Pacte Mondial, qui rassemble, sur la base d'un engagement volontaire, les entreprises, les organismes des Nations unies, le monde du travail et la société civile autour de dix principes universels relatifs aux droits de l'Homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Au-delà de sa participation à des initiatives développées au sein même du Pacte Mondial (comme le Groupe de travail sur les Droits de l'Homme ou l'initiative « Caring for Climate ») AREVA est un membre actif de nombreuses autres organisations ou initiatives de promotion et d'échange d'expériences dans les domaines du Pacte Mondial, dont « Entreprises pour les Droits de l'Homme » (EDH), l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (ITIE), BSR, le World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), la Chambre de commerce internationale (ICC).

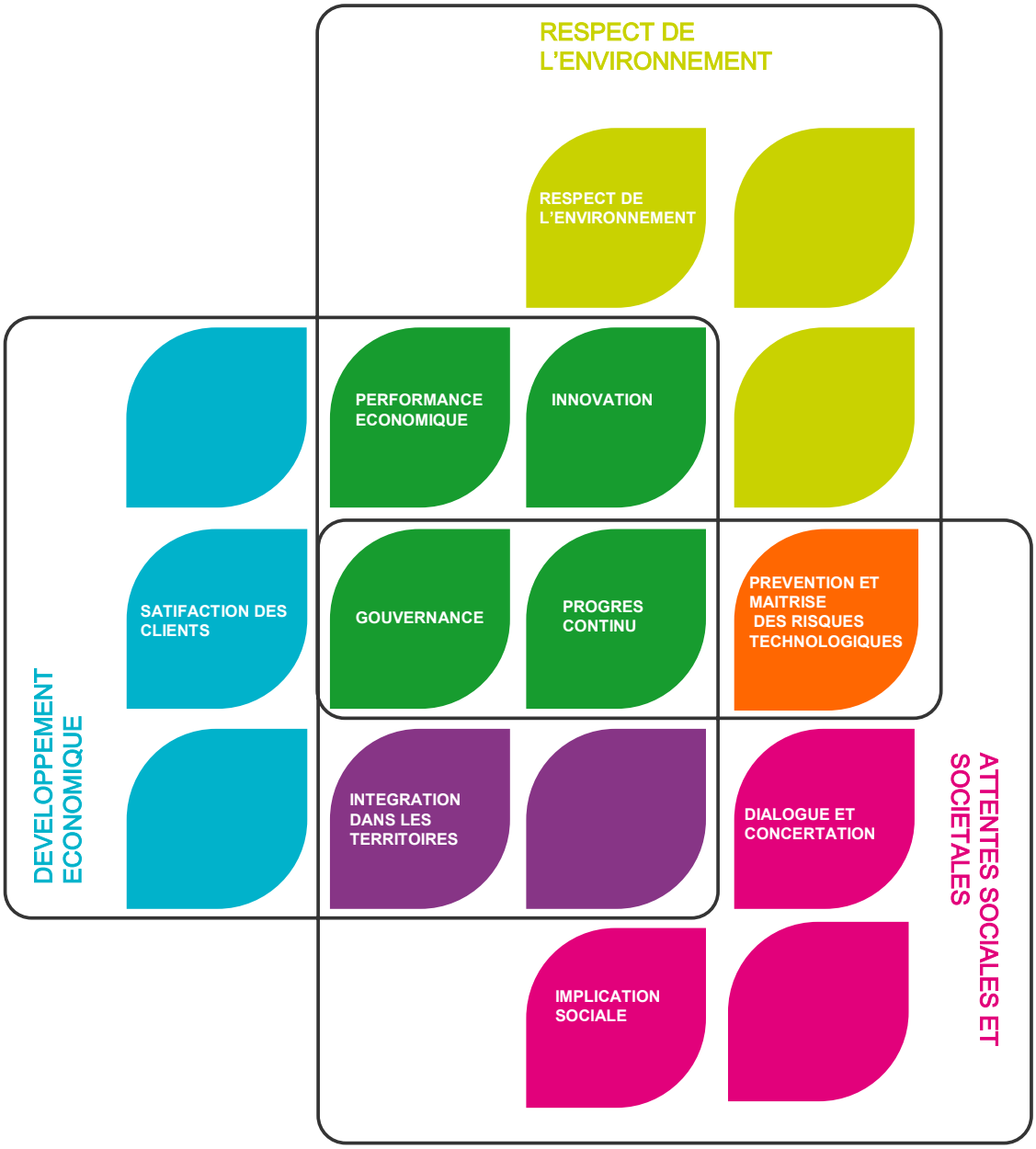
Les principes du Pacte Mondial sont par ailleurs explicitement référencés dans notre Charte des Valeurs.

Celle-ci s'applique à toutes les activités que contrôle le groupe et dans tous les pays où elles s'exercent. Le management est responsable de sa mise en œuvre à tous les échelons.



Pour en savoir plus consultez en annexe le Tableau de bord des actions de développement durable 2009

La Charte des Valeurs et la politique de développement durable déclinée au travers de nos 10 engagements structurent la conduite de nos opérations et la réalisation de nos objectifs stratégiques. Toutes les entités du groupe évaluent leur performance dans la réalisation de ces 10 engagements. Notre processus d'amélioration continue repose sur l'analyse de ces évaluations ainsi que sur des études de « benchmarks » et sur l'avis de nos parties prenantes externes que nous sollicitons à échéances régulières.



Le Pacte Mondial en actions

Les documents qui constituent notre « reporting » externe, en particulier le « Rapport de Croissance Responsable 2009 » du Groupe AREVA (à paraître), visent à rappeler nos objectifs et à rendre compte de nos résultats et de nos progrès.

Les pages suivantes ont pour ambition de souligner les actions du Groupe qui nous paraissent illustrer le plus directement, pour l'année 2009, la mise en œuvre des dix principes du Pacte Mondial. De ce fait, les documents joints ou référencés en annexe sont des compléments essentiels à la présente *Communication on Progress*.

Consultez sur www.areva.com:
- **le Rapport de Croissance Responsable (*à paraître*)**
- **le supplément « Chiffres 2009 » (à paraître)**
- **le Document de Référence 2009**

Droits de l'homme

1. **Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et**
2. **à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.**

Actions

Pour AREVA, le respect et la prise en compte des Droits de l'Homme est une démarche « transverse » et internationale : elle s'exprime au travers de diverses politiques, pratiques, actions ou initiatives dans l'ensemble des métiers du Groupe, même si l'activité minière requiert une attention particulière.

Les domaines qui nous paraissent requérir une vigilance accrue sont le respect de la personne, la lutte contre la pauvreté, les conditions de vie, de travail, les conditions salariales, l'accès à l'éducation et à la santé, l'égalité des chances et la non discrimination.

Plusieurs Directions fonctionnelles d'AREVA sont impliquées dans l'animation de cette démarche de respect et de promotion des Droits de l'Homme. Cette dernière s'intègre elle-même dans la démarche de développement durable et de progrès continu qui constitue la clé de voûte de la stratégie du Groupe.

Le Pacte Mondial en actions

Droits de l'homme

1. **Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et**
2. **à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.**

Actions (suite)

Charte des valeurs

La Charte des Valeurs du Groupe a été élaborée en 2003 sur la base des principes du Pacte Mondial. Elle fait explicitement référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme et à la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux du travail.

La Charte est diffusée à l'ensemble des salariés (elle a été traduite en treize langues) et est portée à la connaissance des parties prenantes. Elle décline les valeurs, principes d'action, et règles de conduite dont l'application et la mise en œuvre relèvent de la responsabilité des Directeurs Corporate et du management de toutes les unités et filiales du Groupe. Son application entre dans le champ de l'Audit du Groupe.

Promotion des Droits de l'homme

L'année 2009 a marqué la fin de la BLIHR (*Business Leaders Initiative on Human Rights*), une initiative dont AREVA était devenu membre pour sa deuxième et dernière phase de travaux (2006-2009).

Les travaux lancés au sein de la BLIHR se poursuivent aujourd'hui sous diverses formes, et sous l'égide de diverses organisations inspirées de la BLIHR.

AREVA a choisi de poursuivre son engagement au sein du Groupe de travail sur les droits de l'Homme du Pacte Mondial et au sein d'une initiative francophone, EDH (Entreprises pour les Droits de l'Homme). Cette dernière compte aujourd'hui huit membres, des entreprises internationales qui sont des leaders dans leur secteur et dont le siège est en France.

En 2009, AREVA s'est principalement investie dans les travaux d'EDH. Le projet le plus mobilisateur a porté sur la conception d'un module (interentreprises) de formation des dirigeants aux Droits de l'Homme : élaboration du cahier des charges, choix du prestataire, puis phases de test et de validation du module avant la fin 2009.

La première session de cette formation interentreprises est programmée pour la fin du premier semestre 2010. Elle réunira plusieurs dirigeants de chacune des entreprises membres d'EDH.

Formation à l'éthique

Le Déontologue et l'Université AREVA ont continué à organiser et animer en 2009 les sessions résidentielles de formation des dirigeants et du management à l'éthique et aux valeurs du Groupe grâce à une série de programmes diversifiés.

Afin d'atteindre un plus grand nombre de collaborateurs, un module international de sensibilisation en ligne à l'éthique et aux valeurs du Groupe *(e-Learning)* est également disponible en langue anglaise. Des versions en langue allemande, chinoise, et française sont prévues courant 2010.

Le Pacte Mondial en actions

Normes de travail

3. **Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,**
4. **l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,**
5. **l'abolition effective du travail des enfants, et**
6. **l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.**

Actions

Les pages qui suivent présentent brièvement quelques exemples concrets d'actions ou d'engagements du Groupe AREVA dans des domaines plus spécifiquement visés par les principes 3 à 6 du Pacte Mondial : les ressources humaines, la sécurité et la santé

Diversité et égalité des chances

AREVA a créé en janvier 2010 une Direction « Diversité & Egalité des Chances » au sein de la Direction des Ressources Humaines du Groupe pour fédérer l'ensemble des actions concourant à renforcer sa politique managériale dans les domaines de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'emploi des personnes en situation de handicap, la diversité ethnique et culturelle, la gestion des seniors et, plus globalement, toutes les actions contribuant à lutter contre tous les types de discrimination

La Direction « Diversité et Egalité des Chances » définit la politique Diversité et Egalité des Chances, facilite son déploiement et contrôle sa mise en œuvre en France dans l'ensemble des unités. Cette politique a vocation à s'étendre au niveau international sous le pilotage de cette Direction, notamment au plan européen avec la coordination de la démarche ODEO *(voir ci-après)*.

ODEO (“*Open Dialogue through Equal Opportunities*”)

Fin 2006, le Groupe AREVA et la Fédération Européenne de la Métallurgie (FEM) ont signé un accord sur l'Egalité professionnelle au sein du Groupe AREVA en Europe. En 2008, la direction d'AREVA et le Comité de Groupe européen (CGE), soutenu par la Fédération Européenne de la Métallurgie, ont franchi une étape importante en développant et en déployant conjointement le projet ODEO.

Près de 50.000 salariés européens d'AREVA ont été sensibilisés et informés des engagements du Groupe en faveur de l'Egalité des Chances.

Grâce à ce projet, AREVA dispose aujourd'hui d'un « réseau Egalité des Chances » comptant 250 membres (représentants du personnel, responsables Ressources Humaines, managers) parfaitement sensibilisés et prêts à s'investir dans ce domaine.

AREVA et la FEM ont renouvelé l'accord début 2010 pour poursuivre l'approche ODEO, considérée comme un facteur de progrès dans le respect de nos engagements dans ce domaine.

Le Pacte Mondial en actions

Normes de travail

3. **Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,**
4. **l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,**
5. **l'abolition effective du travail des enfants, et**
6. **l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.**

Actions (suite)

Obtention du Label Diversité pour le Groupe

Dans la continuité de ses engagements et des actions mises en œuvre depuis sa création, AREVA vient de franchir une étape supplémentaire en recevant le Label « Diversité ». Ce label a été décerné au groupe par l'AFNOR (Association Française de Normalisation), un organisme de référence dans la normalisation (dont les questions de diversité, de responsabilité sociétale, d'environnement et de développement durable).

AREVA est le premier Groupe à être labellisé dans le cadre d'une démarche globale pour l'ensemble de ses entités en France. Le label récompense la démarche moderne et socialement responsable du Groupe. En s'appuyant sur le référentiel national que constitue le Label « Diversité », le Groupe capitalise sur la politique sociale globale mise en place en faveur de la diversité.

Politique seniors

La perspective d'allongement des durées de vie active a amené le Groupe à se pencher davantage sur les aspirations spécifiques des « seniors » et les conditions de valorisation des talents tout au long de la vie.

AREVA a lancé en France en 2008 une politique dédiée à la gestion de l'emploi des seniors qui se traduit aujourd'hui par des engagements concrets dans le cadre du « plan d'actions seniors France 2010-2012 ». Son déploiement permettra d'apporter des solutions personnalisées aux problèmes et aspirations spécifiques à cette population.

Une réflexion similaire est en cours en Allemagne notamment au travers du thème du transfert des compétences.

Contribuer à l'égalité professionnelle femmes-hommes

En novembre 2006, AREVA a signé un accord au niveau européen en faveur de l'égalité des chances. Cet accord affirme dans son préambule que l'égalité professionnelle est un droit et que la mixité professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique. L'accord concerne cinq axes de développement : recrutement, évolution professionnelle, formation professionnelle, égalité de rémunération, accompagnement de la parentalité.

Par ailleurs, le réseau « WE », un réseau de salarié(e)s du Groupe AREVA lancé en 2007, compte aujourd'hui près de 500 membres. Il est actuellement déployé en France, en Allemagne, aux Etats-Unis et en Angleterre. Il s'organise autour de groupes de travail et est force de propositions auprès de la Direction du Groupe sur des thèmes divers tels que le dialogue avec les écoles, l'implication citoyenne, la bourse d'échanges, le travail à distance, le retour de longues absences, la sensibilisation des managers à la mixité et leadership au féminin, le transfert intergénérationnel et les seniors.

Le Pacte Mondial en actions

Normes de travail

3. **Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,**
4. **l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,**
5. **l'abolition effective du travail des enfants, et**
6. **l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.**

Actions (suite)

Charte de la parentalité

Pour permettre à ses collaborateurs de concilier leur carrière et leur vie de jeunes parents, AREVA met à leur disposition des crèches ainsi qu'un dispositif d'accompagnement à la parentalité.

La signature de la Charte de la Parentalité en entreprise s'inscrit dans cette démarche. Il s'agit d'un engagement à favoriser "un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies personnelle et professionnelle".

AREVA a également adhéré à l'Observatoire de la parentalité, créé en 2008, un lieu d'échanges et de partages de bonnes pratiques.

« Women's Empowerment Principles »:

En relation avec les initiatives que le Pacte Mondial souhaitait promouvoir à l'occasion du *Leaders Summit* (New York, juin 2010) la Présidente du Directoire d'AREVA a apporté son soutien aux « *Women's Empowerment Principles* », une nouvelle initiative d'engagement volontaire, portée conjointement par le Pacte Mondial et UNIFEM (*United Nations Development Fund for Women*).

Cette initiative est pleinement compatible avec l'engagement du Groupe AREVA et les initiatives développées pour promouvoir et faire progresser l'égalité des chances au sein du Groupe.

Des initiatives de terrain dans les pays défavorisés

Le Groupe AREVA développe également des projets très concrets dans les pays d'implantation de ses activités. Par exemple:

- en Afrique, AREVA travaille avec des partenaires locaux pour promouvoir une formation pratique des femmes à l'artisanat et au commerce, tout en mettant l'accent sur la culture de la région et les échanges interculturels ;
- en Inde, AREVA soutient une initiative de communautés locales appelée « Village-FXB », qui a pour objet de favoriser l'autonomie économique et sociale de familles impactées par la pauvreté et le SIDA ;
- au Niger, la Fondation AREVA attribue des bourses de cinq ans aux sept meilleures étudiantes du pays, afin qu'elles puissent venir poursuivre des études en France, et revenir plus tard occuper des postes qualifiés dans leur pays.

Le Pacte Mondial en actions

Normes de travail

3. **Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,**
4. **l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,**
5. **l'abolition effective du travail des enfants, et**
6. **l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.**

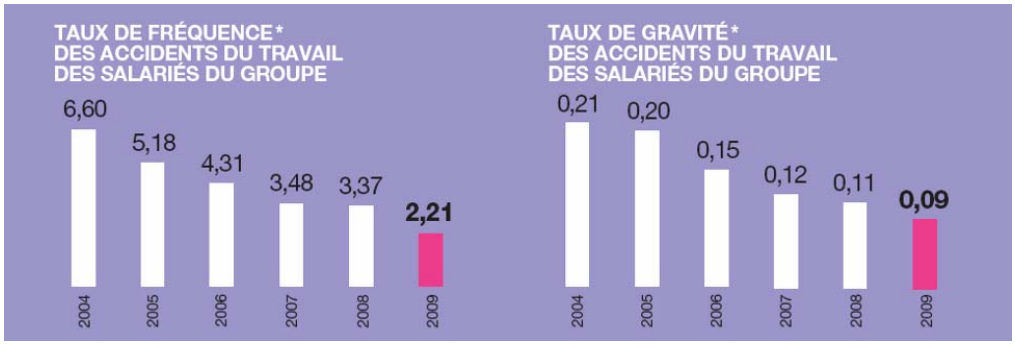
Actions (suite)

Sécurité au travail

La protection des salariés et des employés des sous-traitants est une priorité majeure du Groupe AREVA. La sécurité étant au cœur de notre métier, elle est prise en compte dès la conception des installations et assurée tout au long de leur exploitation jusqu'à leur démantèlement.

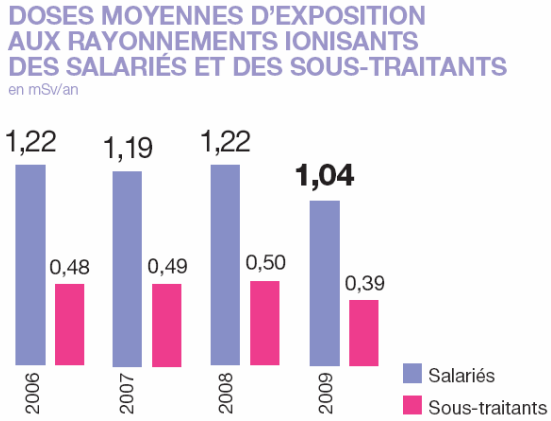
C'est également un des critères de sélection des entreprises sous-traitantes du groupe. A cet effet, AREVA a renforcé son processus de sélection en mettant en application début 2009 une « Directive pour la maitrise de la sécurité du travail avec les contractants ».

En 2009, le Groupe AREVA a continué de progresser sur la route du « zéro accident ». Les résultats obtenus dépassent les objectifs fixés pour 2010 (à savoir un taux de fréquence d'accident inférieur à 3).



* Le taux de fréquence des accidents du travail des salariés est calculé comme suit :
- Nombre d'accidents avec arrêt / millions d'heures travaillées

* Le taux de gravité des accidents du travail des salariés est calculé comme suit :
- Nombre de jours perdus / milliers d'heures travaillées



Le Pacte Mondial en actions

Normes de travail

3. **Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,**
4. **l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,**
5. **l'abolition effective du travail des enfants, et**
6. **l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.**

Actions (suite)

La santé:

La politique santé d'AREVA s'organise autour de trois axes :

- contribuer à améliorer la santé, par la surveillance médicale des salariés du groupe et ceux des entreprises sous-traitantes qui travaillent sur ses sites, à partir d'analyses de risques des situations de travail ;
- promouvoir des actions de santé publique, en déployant des programmes d'amélioration de la santé pour les salariés en lien avec les politiques de santé publiques des pays d'implantation ;
- développer des actions visant à améliorer les conditions de vie au travail.

En 2009, le déploiement de la politique santé a porté, pour l'essentiel, sur :

- l'identification et l'éradication des produits chimiques les plus toxiques ;
- la mise en place d'une procédure concernant la protection des salariés en ambiance de travail bruyante ;
- la poursuite du déploiement des observatoires de la santé ;
- la politique SIDA ;
- la mise en place de dispositifs de prévention du stress et des risques psychosociaux entrant dans le cadre d'une politique Qualité de Vie au Travail.

La poursuite du déploiement des observatoires de la santé

Dans le prolongement de la démarche annoncée en mars 2007 par la Présidente du Directoire d'AREVA, le Groupe et les associations SHERPA et Médecins du Monde ont conclu en 2009 un accord portant sur la création d'observatoires de la santé autour des sites miniers exploités par AREVA, et d'un Groupe Pluraliste d'Observation de la Santé.

Ce dispositif a pour objet l'étude, en France comme à l'étranger, de la santé des travailleurs dans les mines d'uranium d'AREVA et de l'impact potentiel des activités minières sur la santé des populations voisines. Si des cas de maladies imputables à cette activité professionnelle étaient mis en évidence, les soins correspondants seraient pris en charge par AREVA à l'identique de la couverture médicale française.

La mise en place progressive de ces observatoires de la santé représente une première mondiale et vise à apporter des réponses aux interrogations de la société civile et des différentes parties prenantes.

Au plan pratique, les études ont débuté au Niger et au Gabon, même si les procédures de validation et d'autorisation des structures à mettre en place localement sont plus longues que prévu.

Au Kazakhstan, des contacts sont en cours pour mettre en place le suivi de nos anciens mineurs et pour l'étude des populations vivant à proximité de nos sites. Au Canada, un protocole de participation aux études épidémiologiques menées par les autorités locales est en cours.

Le Pacte Mondial en actions

Normes de travail

3. **Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,**
4. **l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,**
5. **l'abolition effective du travail des enfants, et**
6. **l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.**

Actions (suite)

VIH / SIDA

Conscient de l'ampleur des conséquences humaines, sociales et économiques de la pandémie, AREVA contribue, dans sa sphère d'influence, à en limiter l'extension et à en réduire l'impact au travers d'une politique spécifique traitant du VIH /SIDA et qui s'inscrit pleinement dans les valeurs et les engagements de développement durable du Groupe.

Cette politique couvre les domaines de l'éducation et de la prévention, de l'accès aux soins, de la confidentialité et de la non-discrimination. Elle est élaborée en cohérence avec les politiques nationales de santé et contribue au renforcement des acteurs locaux.

C'est dans ce contexte qu'AREVA a contribué à la mise en place fin 2006 d'un partenariat public/privé tripartite au Niger (avec le groupement d'intérêt public Esther et le gouvernement du Niger) avec l'appui du Fonds Mondial.

La Présidente du Directoire d'AREVA a par ailleurs confirmé l'engagement du Groupe en matière de non-discrimination à l'embauche, faisant suite à une campagne de mobilisation publique lancée fin 2008 par la Coalition Mondiale des Entreprises contre le SIDA, la Tuberculose et le Paludisme (GBC).

Pour en savoir plus consultez le document du Pacte Mondial *« Embedding Human Rights in Business Practice II »*

Partenariat VIH / SIDA au Niger

Le partenariat engagé par AREVA avec le gouvernement du Niger porte sur la prévention et la prise en charge du SIDA dans la région d'Agadez. Conçu en étroite collaboration avec les différents partenaires, le programme doit permettre d'atteindre plusieurs objectifs :

- mettre en place le programme de prévention et de prise en charge des salariés et ayants droit AREVA vivant avec le VIH/SIDA et faciliter l'accès à ces prestations à toutes les personnes concernées dans le département d'Arlit et la Région d'Agadez ;
- contribuer à freiner la propagation du VIH/SIDA parmi les salariés, les ayants-droits et les populations locales ;
- mettre en place un mécanisme de soutien psycho-social et socio-économique pour les personnes infectées par le VIH/SIDA.

A ce jour le programme a apporté des résultats très encourageants :

- le dépistage volontaire et anonyme est disponible et accessible à tous,
- la prise en charge précoce de toutes les personnes infectées par le VIH/SIDA (salariés, populations externes) est assurée,
- la priorité accordée à la Prévention de la Transmission Mère Enfant (PTME) avec le traitement des femmes enceintes ;
- le renforcement du système de santé publique.

Le Pacte Mondial en actions

Normes de travail

3. **Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,**
4. **l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,**
5. **l'abolition effective du travail des enfants, et**
6. **l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.**

Actions (suite)

Action de la Fondation AREVA

La Fondation AREVA soutient plusieurs programmes liés à la santé, en particulier dans le domaine de la recherche médicale et l'accès aux soins.

C'est le cas de recherches de l'Institut Pasteur (Paris et Shanghai), ou encore de programmes ciblés en Afrique du Sud, en Inde et en Chine.

Par exemple, AREVA soutient dans la banlieue de Johannesburg un programme du Secours Populaire dont l'objectif est d'apporter un soutien psychologique aux enfants âgés de 4 à 18 ans à travers la mise en place de groupes d'écriture, de théâtre, de dessin.

Par ailleurs, en France, les salariés d'AREVA sont sollicités tous les ans pour participer la campagne de collecte de fonds. Des animations avec des bénévoles *Sidaction*, des médecins et les équipes médicales du Groupe se déroulent sur les sites qui participent.

Le Pacte Mondial en actions

Environnement

7. **Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;**
8. **à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et**
9. **à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.**

Actions

Politique environnement

La prévention, la maîtrise des risques technologiques et plus spécifiquement la protection de l'environnement font partie intégrante des engagements de Développement Durable du Groupe et sont donc au cœur de sa stratégie industrielle ; leur mise en œuvre s'articule autour d'une politique environnement (réactualisée en 2007 pour la période 2008-2011), de standards environnementaux, santé, sécurité (exemple le « EHS Master Way[1] »qui vise à inscrire nos sites dans une démarche de progrès) et d'outils de maîtrise des impacts environnementaux élaborés par les spécialistes environnement de la Direction Sûreté Santé Sécurité Environnement .

[1] *EHS Master Way : fascicule regroupant les référentiels de base commun et les bonnes pratiques dans le groupe AREVA dans les différents domaines des politiques environnement, santé, sécurité (Environnement Health Security).*

La politique environnement du groupe AREVA s'applique à l'ensemble des entités du Groupe, tant en France qu'à l'étranger. Elle repose sur six engagements :

- Manager
- Innover
- Prévenir les risques chroniques
- Prévenir les passifs
- Minimiser l'empreinte environnementale
- Mesurer et rendre compte

Cette politique est mise en œuvre au travers d'objectifs quantifiés et mise à jour annuellement à partir de la cartographie des risques, des attentes des parties prenantes, des bonnes pratiques internes et externes, du reporting environnemental, d'un benchmark externe et du dialogue avec les entités opérationnelles.

AREVA s'attache en particulier à professionnaliser le « réseau environnement » interne et à développer une culture environnementale commune. Depuis 2007, les spécialistes de la Direction Sûreté Santé Sécurité Environnement animent un module de formation « Environnement : risques et opportunités » en partenariat avec l'Université AREVA. Trois sessions se sont déroulées en 2009 dont deux en France et une en Turquie. Ces sessions ont permis de former plus de 200 personnes à fin 2009, principalement des membres du réseau environnement d'AREVA.

Le Pacte Mondial en actions

Environnement

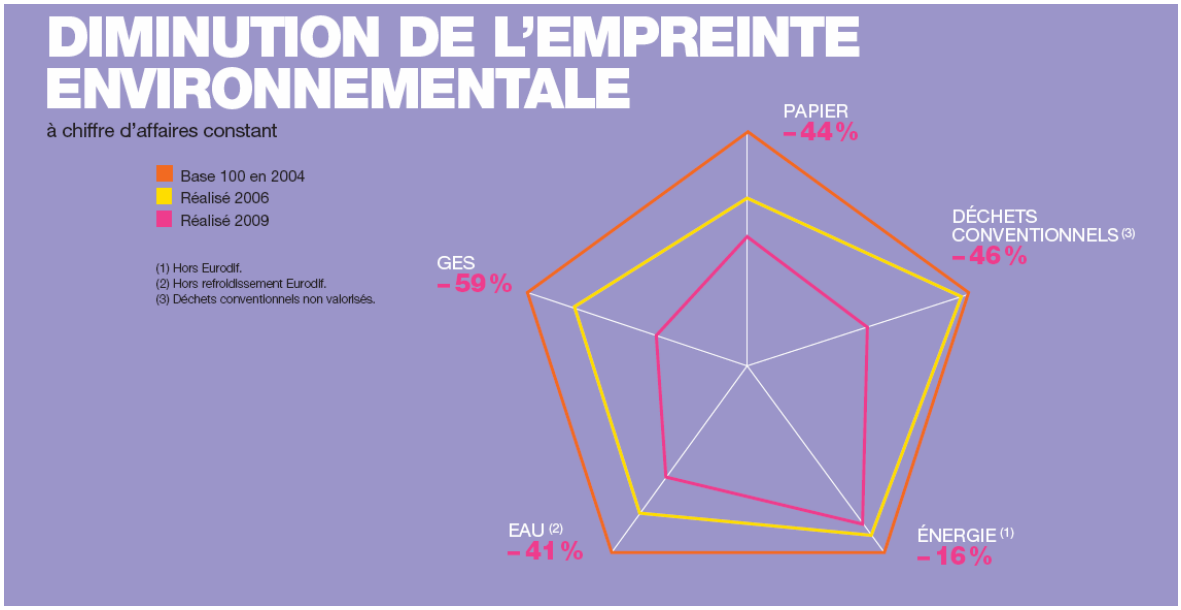
7. **Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;**
8. **à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et**
9. **à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.**

Actions (suite)

Les résultats obtenus à fin 2009 attestent de la pertinence de cette politique et de sa bonne mise en œuvre, dans une démarche, année après année, de progrès continu.

Le graphe ci-dessous présente l'évolution des principaux indicateurs composant l'empreinte environnementale du Groupe, qui a été considérablement réduite malgré l'accroissement de nos activités depuis 2004.

En termes de management du risque environnemental, il faut noter qu'à fin 2009 78% de nos sites industriels dits « à enjeux environnementaux significatifs » (EES) étaient certifiés ISO 14001 (100% des sites « nucléaires » et 75% des « hors nucléaire »).



Le Pacte Mondial en actions

Environnement

7. **Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;**
8. **à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et**
9. **à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.**

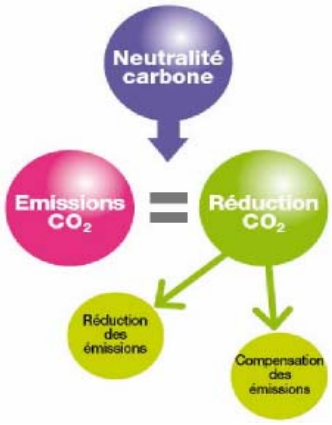
Actions (suite)

Gestion des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES)

AREVA est l'un des premiers grands groupes industriels à atteindre l'objectif de neutralité carbone pour ses activités.

Pour y parvenir AREVA met en œuvre un programme pluriannuel ambitieux de maîtrise et de réduction de ses propres émissions de GES, comportant entre autres :

- un objectif de réduction globale de ces émissions de 50 % fin 2011 par rapport à 2004
- un objectif d'éradication du N_2O sur le site de conversion de l'uranium de Comurhex Malvési
- un objectif de réduction de 4% par an des émissions liées à l'utilisation du SF_6 (sites T&D).



Grâce à ce programme, les émissions directes du Groupe sont en baisse constante depuis 2005. Elles atteignaient en 2009 un peu moins de 800.000 tonnes CO_2eq. (activités du secteur T&D incluses), soit un montant très faible comparativement à d'autres groupes industriels.

Au-delà de ces efforts, et pour être en pleine cohérence avec son offre de produits et services pour une énergie faiblement carbonée, AREVA a choisi de compenser volontairement ses émissions directes résiduelles. A cette fin, le groupe est associé depuis 2008 à *EcoAct* : ce partenariat vise à soutenir financièrement, en leur achetant les « crédits carbone » qu'ils génèrent, des projets de développement économique à faibles émissions de CO_2 et à forte composante sociale dans les pays dans lesquels le Groupe est implanté (biomasse au Brésil, hydroélectricité et éolien en Chine, hydroélectricité en Inde).

En outre, les activités d'AREVA dans la biomasse ont contribué en 2009, pour la première fois et à hauteur de 121.000 tonnes, à l'approvisionnement de « crédits carbone » pour le programme de compensation du Groupe.

En termes de *reporting* externe, les émissions directes de gaz à effet de serre d'AREVA font l'objet tous les ans d'une vérification des Commissaires aux Comptes (ces derniers attribuent un niveau d'assurance « raisonnable" à cet indicateur).

Enfin, AREVA répond tous les ans au questionnaire du *Carbon Disclosure Project*. La qualité et la transparence des réponses d'AREVA lui ont valu d'être classée au 7ème rang en 2008 puis au 5ème rang en 2009 de l'index CDLI *(Carbon Disclosure Leadership Index)*.

AREVA est par ailleurs engagée activement au sein d'initiatives du monde des affaires dans le cadre de réflexions ou travaux de groupe régionaux ou internationaux portant sur l'échange de bonnes pratiques et l'élaboration de réponses ou de positions sur les thèmes traités par les négociations internationales dans les domaines de l'énergie et du changement climatique.

AREVA est ainsi membre, entre autres, du WBCSD, du WEC, de ICC et contribue activement à l'initiative *« Caring for Climate »* du Pacte Mondial.

Pour en savoir plus consultez la réponse d'AREVA au Carbon Disclosure Project 2009 en annexe.

Le Pacte Mondial en actions

Environnement

7. **Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;**
8. **à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et**
9. **à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.**

Actions (suite)

Gestion de l'eau

AREVA met en œuvre des démarches pour progresser dans sa maîtrise du cycle de l'eau, en particulier sur les sites industriels, afin de réduire les prélèvements dans les milieux naturels. Elles nécessitent une connaissance précise des consommations d'eau et des coûts réels associés à la gestion du cycle, ainsi qu'une forte implication du personnel et des sous-traitants des sites.

L'attention à la ressource en eau s'applique tout particulièrement aux opérations minières du Groupe, notamment celles qui interviennent dans des zones arides ou désertiques.

Une série d'études ont été lancées en 2009 par le BG Mines sur les actuels sites miniers du Niger et sur le site du nouveau projet Imouraren afin d'optimiser l'utilisation des aquifères par pompage, de diminuer les pertes dans le réseau d'adduction et de recycler davantage l'eau durant le cycle minier.

En parallèle, des études hydrogéologiques et géochimiques sont en cours en 2010 pour renforcer la protection de la qualité des eaux souterraines dans l'ensemble des zones minières du groupe.

Enfin, lors des études de faisabilité menées sur l'ensemble de nos nouveaux projets (Imouraren, Trekkopje, Bakouma), un effort tout particulier est fait afin de diminuer la quantité d'eau nécessaire pour produire l'uranium.

Gestion de la Biodiversité

AREVA attache une importance particulière au suivi et à la préservation de la biodiversité. Faune et flore sont étudiées dès les phases de conception et tout au long des phases d'exploitation, puis de réhabilitation des sites industriels. Un soin spécifique est apporté au maintien des espèces en place et à l'adaptation aux biotopes locaux (milieu hébergeant la faune et la flore) des espèces (ré)introduites lors des réaménagements.

Sur la base d'un séminaire sur la biodiversité organisé en 2006 avec huit experts internationaux et des représentants de chaque business unit du groupe, la direction Sûreté Santé Sécurité Environnement a élaboré et déployé en 2009 un outil interne pour identifier les interactions des activités du Groupe avec la biodiversité. Cet outil comprend trois parties :

- la première, pédagogique, explique ce qu'est la biodiversité, les bienfaits que nous en tirons et aide à dresser la situation actuelle, notamment en termes d'érosion ;
- la deuxième permet de caractériser et de hiérarchiser les interactions entre les activités industrielles, existantes ou en phase projet, et les écosystèmes environnants ;
- dans la dernière partie, près de 200 solutions sont proposées afin d'aider les sites à mettre en place, si besoin, des plans d'actions.

Le Pacte Mondial en actions

Normes de travail

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Actions

Charte des Valeurs

La Charte des Valeurs adoptée par les organes de direction du groupe AREVA en 2003 s'applique à toutes les activités que contrôle le groupe, dans tous les pays où elles s'exercent, sans exception. Cette Charte est applicable à tous les organes sociaux du groupe, à ses dirigeants et salariés, et est communiquée à ses principaux fournisseurs, sous-traitants, et partenaires. Le management est responsable de sa mise en œuvre à tous les échelons. Elle associe des valeurs, des principes d'action et des règles de conduite.

Se référant explicitement aux dix principes du Pacte Mondial, le Charte décrit les valeurs du Groupe dont celle de l'intégrité et, dans ses règles de conduite, elle traite du thème de la corruption. La précision et la force des dispositions relatives à ce domaine complexe ont été encore renforcées dans l'actualisation 2009 de la Charte des Valeurs. Il en a été de même pour celles relatives au respect du droit de la concurrence.

La Charte des Valeurs est rédigée dans les principales langues utilisées dans le Groupe. Elle est disponible sur le site Internet du Groupe (www.areva.com ; rubrique Groupe ; Développement Durable ; Des valeurs partagées ; Charte des valeurs) (http://www.areva.com/FR/groupe-1261/la-charte-des-valeurs-des-droits-et-devoirs-pour-tous-au-quotidien.html).

ITIE

En 2003, AREVA a été l'une des premières entreprises internationales à adhérer à l'ITIE (Initiative de Transparence des Industries Extractives - *Extractive Industry Transparency Initiative*, EITI), une initiative visant à une plus grande transparence sur les montants versés par les entreprises minières aux États qui accueillent leurs activités, et à la réconciliation des sommes versées avec celles figurant dans la comptabilité publique des Etats adhérents à l'initiative.

Ainsi en 2009, deux premiers pays ont été labellisés comme conformes à l'ITIE : il s'agit de deux pays pétroliers, le Libéria et l'Azerbaïdjan.

AREVA observe que les années 2010 et 2011 seront décisives pour la concrétisation de l'initiative. En effet, dans les deux ans à venir, une vingtaine d'Etats « metteurs en œuvre de l'initiative » seront en quête de la délivrance du label de conformité, qui signifiera la reconnaissance de la mise en œuvre concrète de la transparence des paiements reçus, en liaison étroite avec la société civile locale.

Le Groupe AREVA souhaite que parmi les pays labellisés figurent dès que possible des Etats miniers, en particulier ceux où se trouvent ses principales implantations, le Niger et le Kazakhstan. Le déontologue du Groupe assure le rôle de « coordinateur ITIE ». Il s'appuie sur un réseau de' correspondants dans le BG Mines et ses filiales locales.

Formation Droit de la concurrence

L'Université AREVA, en collaboration avec la Direction Juridique du Groupe, propose une formation au Droit de la Concurrence au cours de laquelle sont abordés des cas pratiques de respect de ce droit.

Achats responsables :
une démarche transverse, en application des principes du Pacte Mondial

En cohérence avec son approche globale de développement durable et de progrès continu, le groupe AREVA demande depuis 2006 à ses fournisseurs d'y contribuer et les invite pour cela à souscrire à « l'Engagement développement durable applicable aux fournisseurs ».

A fin 2009 le volume d'achats du Groupe couvert par cet engagement était de 85%.

En complément, d'autres démarches ont été lancées par la Direction des Achats à partir d'une cartographie fine des fournisseurs : des audits fournisseurs, la formation des acheteurs et l'accompagnement des fournisseurs.

Les premiers audits « RSE » des fournisseurs ont été réalisés fin 2008 par un partenaire externe spécialisé. Le référentiel d'audit a été construit en rapprochant l'expérience de ce partenaire et l'expertise plus spécifique des équipes de plusieurs Directions Corporate du Groupe (Développement Durable, Santé, Sécurité et Environnement). Le référentiel couvre les chapitres des droits de l'homme, des normes de travail, de la santé et la sécurité, de l'environnement, de l'intégration dans les territoires, et de la gestion des risques. A fin 2009, 25 audits ont été réalisés, répartis sur plusieurs pays. L'analyse fine des résultats va permettre la définition, avec les fournisseurs concernés, de plans d'actions correctives si nécessaire.

AREVA a mis en place fin 2008 un module de formation dédié au programme « Achats Responsables», ce module constituant la deuxième demi-journée du parcours de professionnalisation de la fonction.

Alternant les supports vidéo, des photos de mise en situation, des chiffres clés, et des explications des procédures à appliquer et études de cas, cette formation a reçu un accueil très favorable de la part des acheteurs qui apprécient d'être guidés dans un domaine qu'ils perçoivent comme faisant partie intégrante de leur responsabilité. En 2009, 126 participants ont suivi cette formation.

Enfin, pour ce qui est de l'accompagnement des fournisseurs, des réflexions sont actuellement en cours, dans le cadre d'un groupe de travail pluridisciplinaire interne, pour aller au-delà des actions très locales réalisées en 2009.

Annexes

- Tableau de bord de nos actions de développement durable 2009
- Réponse d'AREVA au questionnaire du Carbon Disclosure Project

REPORTING ET INDICATEURS

DÉPLOIEMENT DE NOTRE DÉMARCHE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Objectifs	Echéance	Progrès	Résultats 2009	Prochaines étapes
GOUVERNANCE				
Élaboration de versions locales en chinois et en français du module d'e-Learning. Poursuite de la formation à l'éthique et aux valeurs du groupe pour les dirigeants.	2009		La formation internationale en ligne à l'éthique et aux valeurs du groupe est désormais disponible en anglais, en chinois, en allemand et en français. En 2009, la formation des dirigeants à l'éthique et aux valeurs du groupe organisée par le déontologue du groupe et l'Université s'est tenue comme prévu.	Poursuivre la formation à l'éthique et aux valeurs du groupe. Intégrer une étude de cas incorporant des aspects relatifs aux droits de l'homme dans la formation des dirigeants.
Conception, avec Entreprises pour les droits de l'homme, d'un stage de sensibilisation des managers aux droits de l'homme (stage interentreprises).	2009		Création administrative d'Entreprise pour les droits de l'homme (EDH), dont AREVA assure la vice-présidence. Élaboration du cahier des charges du module de formation managériale. Choix du prestataire, initiation de la phase de test ; session de validation réalisée en décembre 2009.	Effectuer le lancement avec les autres entreprises d'EDH de la session no 1 interentreprises courant 2010.
Validation et test en interne de la matrice BLIHR, outil de cartographie des droits de l'homme dans les activités de l'entreprise.	2009		Participation active d'AREVA à la mise au point du prototype de la version informatisée de la matrice BLIHR. Un test préliminaire sur les politiques corporate a démontré la nécessité d'un prototype plus poussé du logiciel par l'éditeur.	Poursuivre le test du prototype de la version informatisée, et en parallèle se familiariser avec d'autres outils au sein d'EDH.
Renforcer la prise en compte opérationnelle de l'initiative ITIE (Initiative de transparence des industries extractives).	Récurent		Intégration de l'ITIE (Initiative de transparence des industries extractives) dans la procédure de reporting éthique annuelle du BG Mines, pour assurer une remontée systématique et cohérente des informations sur les paiements effectués par le BG Mines aux gouvernements mettant en oeuvre cette initiative. AREVA, membre du board d'ITIE, est aussi devenue membre du comité de gouvernance.	Accompagner les efforts des pays mettant en oeuvre l'ITIE et qui visent une validation pour 2010 et 2011 (nombreuses demandes de report de dates).
Vérifier, à partir d'un échantillon, la qualité des rapports éthiques annuels des entités.	2009		Une dizaine de rapports éthiques annuels d'entités du groupe a été auditée sur la recommandation du déontologue.	Planifier une série d'audits de même nature en 2010.
PERFORMANCE ECONOMIQUE				
Rendre systématiquement applicable la signature de l'« Engagement de développement durable fournisseurs » pour tout nouveau partenaire commercial.	Récurent		L'engagement de développement durable applicable aux fournisseurs a été signé par l'ensemble de nos nouveaux partenaires commerciaux en 2009. À fin 2009, 85 % du volume des achats du groupe est fait auprès de fournisseurs signataires.	Poursuivre l'application systématique de ces engagements auprès de tout nouveau partenaire commercial.
20 audits développement durable seront menés en 2009. Des actions d'accompagnement des fournisseurs sont mises en place pour contribuer à corriger les non-conformités détectées lors des audits.	2009		Dépassement de l'objectif initial programmé pour 2009 avec 25 audits menés par une société tierce parmi nos fournisseurs dans 10 pays différents. Le programme d'accompagnement des fournisseurs, pour contribuer à corriger les non-conformités détectées lors des audits, a été tenu.	Adapter les audits à l'évolution du périmètre AREVA (sortie de T&D, accroissement des activités ENR).
Former 20 % de la population des acheteurs du groupe en 2009. Intégrer le module Développement Durable dans le parcours de professionnalisation des acheteurs, dans une optique de progrès continu.	2009		Depuis 2009, un module de formation aux achats responsables d'une demi-journée est dispensé dans le cadre du parcours de professionnalisation achats : en 2009, 126 acheteurs ont suivi cette formation, qui comporte de nombreux situations et cas concrets illustrés.	Poursuivre le programme de formation et l'adapter au nouveau périmètre AREVA.
Déployer un label fournisseur AREVA.	Récurent		Prise en compte de différents critères (respect des exigences RSE, qualité, coût, délais) pour mettre en avant les fournisseurs les plus méritants. 434 fournisseurs labellisés, en particulier en France, en Allemagne et aux États-Unis.	Poursuivre le programme de labellisation et l'adapter au nouveau périmètre AREVA.
Mettre en place et manager le programme d'amélioration de la performance opérationnelle du groupe.	Récurent		Afin d'augmenter les synergies au sein du groupe, AREVA a fait évoluer son organisation pour la rendre plus transverse. Un programme d'amélioration de la performance groupe a été construit dans le but de mettre en place des améliorations qualité et performance sur le terrain, visant des résultats durables. Il vise également à utiliser des standards industriels internationaux et à diffuser une dynamique commune qualité et performance au sein d'AREVA.	Renforcer l'efficacité du programme par un contrôle périodique des gains résultant des moyens et méthodologies déployées avec la mise en place d'un nouveau tableau de bord qualité performance AREVA. Mettre en place la structure du standard méthodologique AREVA (« cook book ») sur la période 2010-2011. Systématiser l'utilisation de la méthode Design to Cost sur l'ensemble des projets du groupe AREVA.

DÉPLOIEMENT DE NOTRE DÉMARCHE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Objectifs	Echéance	Progrès	Résultats 2009	Prochaines étapes
PERFORMANCE ECONOMIQUE (suite)				
Délivrer un chiffre d'affaires supérieur à 12 milliards d'euros (périmètre activités Nucléaire et Renouvelables – T&D, en cours de cession).	2012		Le carnet de commandes est de 43,3 milliards d'euros à fin 2009 et le chiffre d'affaires 2009 est de 8,5 milliards d'euros, également en progression par rapport à 2008.	Pour l'année 2010, le groupe anticipe : – une croissance significative du carnet de commandes et du chiffre d'affaires.
Générer une marge opérationnelle à deux chiffres.	2012		Le résultat opérationnel avant et après complément de provision sur OL3 atteint respectivement 647 millions d'euros et 97 millions d'euros. En outre, 700 millions d'euros d'économies ont été réalisés en 2009, par rapport au budget initial, dont 500 millions d'euros de performance sur achats et 130 millions d'euros sur les frais généraux.	Pour l'année 2010, le groupe anticipe : – une progression du résultat opérationnel et une forte progression du résultat net part du groupe.
Atteindre un niveau de cash-flow opérationnel libre significativement positif d'ici à 2012.	2012		Le cash-flow opérationnel avant investissement a augmenté de 145 millions d'euros, pour s'établir à 375 millions d'euros en 2009. Après investissements nets (1,3 milliard d'euros), le cash-flow opérationnel ressort à – 919 millions d'euros, traduisant ainsi l'effort d'investissement du groupe tel qu'annoncé précédemment.	Renforcer la profitabilité et la génération de trésorerie. Le groupe a engagé un programme pluriannuel de réduction des coûts, avec notamment un objectif de performance sur achats supérieure à 5 % par an et un programme d'optimisation des investissements.
SATIFACTION CLIENT				
Renouveler le processus d'écoute client et préparer une nouvelle enquête pour l'ensemble du groupe. Piloter l'avancement des plans d'actions. Rechercher et optimiser les points de convergence entre AREVA et ses clients sur le développement durable.	Récurent		Les plans d'actions issus de l'enquête de satisfaction 2008 ont été analysés et suivis. Ils ont contribué à la mise en place d'une nouvelle organisation du groupe, permettant une meilleure clarté de l'interface commerciale, une nouvelle structure Ingénierie et projets permettant de mieux servir nos clients. Nous avons renforcé la communication sur nos meilleures pratiques et nos expériences locales et internationales.	Poursuivre la mise en œuvre des actions de progrès définies, en intégrant le nouveau périmètre du groupe.
IMPLICATION SOCIALE				
Développer la mise en place de systèmes de management certifiés et intégrés (environnement, qualité, sécurité au travail).	Récurent		Le nombre d'entités tricertifiées augmente de plus de 90 %, sachant que le nombre de certificats ISO 14001 et OHSAS 18001 progresse respectivement de 30% et 20%.	Poursuivre la politique de tricertification et de certification par ensemble d'entités (diminution du nombre de systèmes de management).
Atteindre pour les accidents du travail un taux de fréquence moyen < 3 et un taux de gravité < 0,15 en anticipant de dix-huit mois l'horizon 2010 préalablement annoncé.	2010		Objectif atteint avec dix-huit mois d'avance : TF = 2,20 ; TG = 0,09 (avec T&D TF = 2,04, TG = 0,08).	Définir les objectifs de progrès sur quatre ans.
Confirmer notre capacité à limiter la dosimétrie individuelle du personnel à 20 mSv sur douze mois consécutifs.	Récurent		Aucun salarié AREVA ou d'entreprise extérieure n'a reçu une dose individuelle supérieure à 20 mSv. Moins de 17 % des salariés du groupe et de 7 % des salariés des entreprises sous-traitantes ont reçu des doses individuelles supérieures à 2 mSv. La dose individuelle maximale enregistrée parmi les salariés AREVA est de 16,01 mSv. La dose individuelle maximale enregistrée parmi les salariés sous-traitants est de 15,99 mSv.	Poursuivre le renforcement de notre maîtrise de la dosimétrie individuelle.
Préparer en 2009 une nouvelle politique santé-sécurité AREVA.	2009		Rédaction et validation de la nouvelle politique santé-sécurité effectuées, en vue d'une présentation à l'EXCOM.	La présentation en EXCOM de la politique santé-sécurité est prévue début 2010 avec des objectifs de progrès sur quatre ans environnement et sûreté nucléaire. Une Inspection de la santé et sécurité au travail est intégrée à l'Inspection générale de la sûreté nucléaire. Un programme de revues et d'audits sera déployé sur les sites les plus contributifs aux enjeux santé-sécurité du groupe.
Déployer des observatoires de la santé auprès des principaux sites miniers, en priorité au Niger et au Gabon.	2009		Accord signé avec Sherpa et Médecins du monde en juin 2009. Création d'un groupe pluraliste d'observation de la santé au Niger et au Gabon : deux réunions depuis sa mise en place avec 10 experts reconnus dans les domaines de la radioprotection, de la santé au travail et de l'épidémiologie. Le processus de reconnaissance et d'organisation des observatoires locaux au Gabon et au Niger vient d'être relancé auprès des gouvernements concernés ; les modalités techniques de mise en place sont consolidées et prêtes à être déployées.	Déployer opérationnellement les observatoires de la santé au Gabon et au Niger et mettre en place l'ensemble des commissions prévues dans le cadre du protocole de fonctionnement signé en juin 2009. Poursuivre l'évaluation de l'extension des observatoires de la santé au Canada et au Kazakhstan.

REPORTING ET INDICATEURS

DÉPLOIEMENT DE NOTRE DÉMARCHE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Objectifs	Echéance	Progrès	Résultats 2009	Prochaines étapes
PRÉVENTION ET MAÎTRISE DES RISQUES TECHNOLOGIQUES				
Déployer des indicateurs complémentaires de performance sûreté testés en 2007.	2009		Amélioration des définitions des indicateurs effectuée. Établissement d'un tableau de bord spécifique.	
Déployer la démarche « Facteurs organisationnels et humains » (FOH) pour l'ensemble du groupe.	Récurent		Publication de la note d'organisation de la mission FOH, d'un standard de diagnostic FOH et d'une méthode d'analyse des activités sensibles. Développement des compétences : sessions de sensibilisation des acteurs corporate et coordinateurs BU (trois thèmes abordés : « Fondamentaux des FOH », « Pourquoi prendre en compte les FOH », « Fiabiliser les activités sensibles »).	Poursuivre le déploiement de la démarche FOH, en visant notamment l'amélioration de la prise en compte des FOH dans les projets. Mettre à jour la grille de caractérisation des événements sous l'angle des FOH.
Déployer la formation aux analyses d'événements en intégrant l'étude du facteur humain.	2011		Révision du contenu de la formation. Deux sessions organisées.	Développer la participation des partenaires sociaux à la formation (organisation éventuelle de sessions spécifiques à l'adresse des membres de CHSCT).
Réaliser ou réactualiser sur l'ensemble des sites à enjeux environnementaux significatifs (EES) une analyse des risques accidentels.	2011		72 % d'analyses de risques accidentels ont été actualisées au périmètre groupe en 2009.	Poursuivre le déploiement pluriannuel.
Réaliser ou réactualiser sur l'ensemble des sites à enjeux environnementaux significatifs (EES) les études des risques sanitaires.	2011		62 % d'études de risques sanitaires ont été actualisées en 2009.	Poursuivre le déploiement pluriannuel.
Disposer sur l'ensemble des sites à enjeux environnementaux significatifs (EES) d'un diagnostic actualisé de l'état des sols.	2011		La plupart de nos sites disposent maintenant d'un diagnostic de l'état des sols et des eaux souterraines. Un diagnostic EHS est réalisé lors des acquisitions et ventes de sites industriels.	Poursuivre la mise en place des plans de gestion définis et des surveillances de l'environnement sur les sites identifiés.
RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT				
Poursuivre le déploiement de la politique environnement 2008-2011. Sensibiliser les sous-traitants et fournisseurs dans le domaine environnemental.	Récurent		Trois sessions de formation ont eu lieu en 2009. À fin 2009, plus de 180 personnes ont été formées. La sensibilisation de sous-traitants et de fournisseurs dans le domaine environnemental a été poursuivie en 2009.	Renforcer la sensibilisation des sous-traitants et fournisseurs dans le domaine environnemental. Déployer le guide « AREVA EHS MASTERWAY » reprenant les standards du groupe à appliquer en matière d'environnement, de santé et de sécurité au travail.
Réaliser une centaine de revues environnementales thématiques.	2009		Dépassement de l'objectif initial avec 115 revues réalisées en 2009.	Poursuivre les revues environnementales et inclure dans le cadre de l'Inspection générale les thématiques environnementales.
Biodiversité : réaliser un kit de déploiement pédagogique pour l'interne.	Récurent		Mise en place d'un outil d'évaluation des interactions entre les activités des sites AREVA et la biodiversité (les interactions avec la biodiversité ont été développées en deux grandes catégories : les mécanismes d'érosion et l'utilisation des services).	Déployer l'outil sur les sites et définir les plans d'actions.
Poursuivre la réduction des émissions de GES, notamment SF6, N2O et CO2, en cohérence avec l'engagement de neutralité carbone du groupe.	2011		59 % de réduction des émissions directes de GES par rapport à 2004. Première acquisition de crédits pour la compensation carbone auprès d'AREVA. Bioénergies en complément des achats déjà engagés auprès d'EcoAct. En 2009, 100 % des émissions directes résiduelles ont été compensées.	Poursuivre notre réduction des émissions directes de GES. Poursuivre les travaux d'identification et de mesure des émissions de « scope 2 » et « scope 3 ».
Mettre en place le procédé permettant d'éliminer les émissions de N2O sur le site de Comurhex Malvési.	2010		Projet lancé : mise en opération du procédé décalée de 2009 à 2010.	Mettre le procédé en opération.
Améliorer l'éco efficacité du groupe afin de réduire l'empreinte environnementale en concentrant les efforts sur les contributeurs majeurs.	2011		Évolution à la baisse de toutes les consommations à CA constant (voir graphe page 19) (2009 versus 2004).	Poursuivre l'amélioration pluriannuelle, conformément à la politique environnement 2008-2011.
Structurer un plan type de gestion des passifs environnementaux. Diffusion et mise en oeuvre de la procédure et du guide en 2009.	2009		Une procédure de réalisation de l'état initial des sols est parue en 2009 ; le guide qui lui est associé doit paraître en 2010.	Diffuser et déployer le guide.
Poursuivre la démarche de gestion exhaustive des déchets historiques et des matières en attente de filière, afin de disposer des éléments nécessaires pour préciser les objectifs de progrès.	Récurent		Des démarches de gestion exhaustive des déchets et matières ont permis de créer de nouvelles filières de traitement menant à des campagnes d'évacuation de déchets entreposés (FBFC Romans, AREVA NC Pierrelatte).	Mettre à jour et optimiser des « zonages déchets » dans les installations. Étudier les possibilités de recyclage des déchets TFA au sein de la filière nucléaire.

REPORTING ET INDICATEURS

DÉPLOIEMENT DE NOTRE DÉMARCHE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Objectifs	Echéance	Progrès	Résultats 2009	Prochaines étapes
INNOVATION				
Approfondir la stratégie dans le domaine des énergies renouvelables.	Récurent		Élargissement de l'offre Énergies renouvelables du groupe : acquisition à concentration (CSP). Renforcement du positionnement d'AREVA dans l'éolien.	Assurer l'intégration d'Ausra au sein du business group Énergies renouvelables.
Augmenter la disponibilité des technologies « vertes ».	2011		Le développement des solutions de stockage de l'énergie, à l'aide de systèmes associant des électrolyseurs, des solutions de stockage et des piles à combustible stationnaires s'est poursuivi.	Assurer la phase d'association des sources de production « vertes » et des solutions de stockage pour lancer des offres commerciales à l'horizon 2011.
INTEGRATION DANS LES TERRITOIRES				
Soutenir, via AREVADELFI, une quinzaine de projets de développement. Fournir une assistance active à la BU Mines en Afrique.	Récurent		11 projets ont été approuvés par le Comité d'engagement en 2009. Ils représentent plus de 260 emplois directs à trois ans et incluent des dossiers d'entrepreneurs handicapés. Au Niger, le partenariat avec Sinergi, société de capital-risque créée avec des partenaires français et locaux, se poursuit.	Poursuivre l'identification et le développement de projets (y compris Bure et projets « handicap »). Poursuivre l'accompagnement du business group Mines dans le cadre de sa politique de développement économique sur ses lieux d'implantation.
Accompagner le développement économique des départements abritant le centre de stockage de Bure.	2009		Pour la zone de Bure, l'action engagée en 2008 s'est poursuivie. Le parc industriel de Saint-Dizier est devenu opérationnel en 2009.	
Poursuivre les actions de mécénat de solidarité en impliquant les collaborateurs.	Récurent		Collecte de dons Sidaction et Pères Noël verts. Création de panneaux retours d'expérience missions de solidarité. Soutien de 32 salariés dans leurs actions de bénévolat de compétence (congés solidaires 2009.) Organisation de « Rendez-vous bénévoles » à la Défense et à La Hague.	Poursuivre en interne des actions de sensibilisation sur les programmes Sidaction et Secours populaire. Poursuivre le déploiement des « Rendez-vous bénévoles ». Diffuser en interne le retour d'expérience des missions de solidarité 2009.
Valoriser en interne et en externe la politique, les actions de mécénat et la Fondation AREVA.	Récurent		Réactualisation complète des informations mécénat sur intranet et Internet. Article de présentation du mécénat dans le magazine clients.	Augmenter le nombre de rencontres avec les ONG afin d'identifier de nouveaux projets. Poursuivre la sensibilisation interne concernant les activités de la Fondation et du mécénat.
DIALOGUE ET CONCERTATION				
Réaliser 10 cartographies en 2009.	2009		8 exercices ont été finalisés en 2009 (dont 3 nouveaux sites), portant à 41 le nombre de cartographies réalisées depuis 2004.	Réaliser de 6 à 8 exercices de cartographie en 2010, y compris les reports 2009.
Poursuivre la mise en œuvre des plans d'actions suite aux exercices de cartographie et suivre leur avancement.	Récurent		69 % des sites ayant fait une cartographie (entre 2004 et 2009) ont renouvelé leurs plans d'actions. 100 % des sites cartographiés en 2009 ont élaborés un plan d'actions.	Poursuivre la mise en œuvre des plans d'actions suite aux exercices de cartographie.
Concevoir et organiser une session de concertation spécifique aux États-Unis.	2009		Concertation US intitulée « AREVA Low Carbon Energy Future Stakeholder Dialogue », organisée le 2 décembre 2009 par AREVA Inc. sous l'égide de BSR (Business for Social Responsability).	Réaliser en 2010 une 4e « Stakeholders Session Group » avec nos parties prenantes. Examiner la possibilité d'organiser une deuxième session US fin 2010.

REPORTING ET INDICATEURS

DÉPLOIEMENT DE NOTRE DÉMARCHE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Objectifs	Echéance	Progrès	Résultats 2009	Prochaines étapes
PROGRES CONTINU				
Poursuivre le déploiement des autoévaluations AREVA Way sur l'ensemble de nos sites.	Récurent		L'ensemble des entités et des BU AREVA de plus de 50 personnes a réalisé une autoévaluation (214 entités en 2009 contre 212 en 2008) ; l'autoévaluation des sites du BG Énergies renouvelables et de son nouveau périmètre a été reportée.	Maintenir le taux de réalisation des autoévaluations. Réaliser une autoévaluation dans tous les sites du business group Énergies renouvelables. Faire passer de 10 % à 12 % le nombre de personnes participant directement aux exercices d'autoévaluation.
Réaliser un benchmark sur certains niveaux de pratiques AREVA Way par le business group Mines, sur une trentaine de critères.	2009		Ce benchmark a été réalisé à 90 %. Il a permis d'identifier, dans une dizaine d'entités, les bonnes pratiques sur les critères choisis par le business group Mines.	Terminer le benchmark (mars 2010) et en tirer les enseignements pour le business group Mines. Packager ce processus de benchmark pour le groupe.
Préparer les évolutions de la démarche AREVA Way et la révision du référentiel pour 2011.	2010-2011		Les bases de la réflexion sur l'évolution de la démarche sont posées.	Mettre en place l'organisation et mettre en oeuvre les actions = révision du processus complet : – révision du référentiel avec la participation des entités fonctionnelles et des entités opérationnelles en vue d'une nouvelle version en 2011.
Professionnaliser le réseau performance.	Récurent		Dans le cadre de sa réorganisation, AREVA a mis en place au sein de sa Direction qualité et performance une équipe de « Operational Performance Leaders ». Ils apportent : – un support méthodologique au programme construit avec les BG/BU (lean manufacturing, 6sigma, 5 S, Design to Cost/supply chain…) ; – une expertise transverse lors des diagnostics de performance des entités du groupe pour un objectif de résultat durable.	Poursuivre le développement du réseau et adapter les profils de compétences à la dynamique de croissance industrielle du groupe.
Diffuser les méthodologies.	Récurent		Poursuite et intensification des cycles de formation Project Management Initiative pour les managers des grands projets. 7 sessions de formation ont été dispensées dans le cadre de l'Université AREVA. 47 projets ont été menés à bien et clôturés, 98 projets sont en cours au 31 décembre 2009.	Poursuivre les actions de support et de formation de l'équipe corporate (Operational Performance Leaders) et de la filière. Intensifier les retours d'expérience à travers le réseau qualité performance mis en place dans chaque business unit. Former l'ensemble du réseau de qualité performance des business units à l'utilisation des standards du « cook book »
Développer la mise en place de systèmes de management certifiés et intégrés (environnement, qualité, sécurité au travail).	Récurent		Le nombre d'entités tricertifiées augmente de plus de 90 %. De plus, le nombre de certificats ISO 14001 et OHSAS 18001 progresse respectivement de 30 % et 20 %.	Poursuivre la politique de tricertification et de certification par ensemble d'entités.
Atteindre 200 BIP diffusées à fin 2009.	Récurent		L'objectif de 200 Bonnes Idées et Pratiques (BIP) diffusées n'a pas été atteint. 173 BIP sont diffusées et consultables sur la base d'échanges.	Atteindre 225 BIP diffusées à fin 2010.