

**Accord relatif à la gestion des emplois et  
des parcours professionnels  
(GEPP - volet n°1)**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

Le **Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives**, ci-après dénommé « **le CEA** », Etablissement public de recherche à caractère scientifique, technique et industriel, dont le siège social est situé Bâtiment Le Ponant D - 25, rue Leblanc à Paris 15<sup>ième</sup>, immatriculé au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro R.C.S PARIS B 775 685 019 représenté par **Mxxxx-** en sa qualité de **directeur des ressources humaines et des relations sociales du CEA**,

**D'UNE PART,**

Et les **organisations syndicales représentatives des salariés** :

- Syndicat National du Nucléaire de la Métallurgie (S2NM/CFDT) ;
- Le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés de l'Energie Nucléaire (CFE-CGC/SICTAM) ;
- L'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Atomique (UNSEA/FNME/la CGT) ;
- L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - Syndicat Professionnel des Acteurs de l'Énergie (UNSA SPAEN) ;

représentées respectivement par les **délégués syndicaux centraux signataires ou signataires dûment mandatés**,

**D'AUTRE PART,**

Ci-après pris ensemble, « les parties ».

## **PREAMBULE**

---

La direction du CEA et les organisations syndicales représentatives ont, dans l'accord cadre de méthode du 16 juin 2021 relatif à la démarche pluriannuelle stratégique de modernisation sociale, identifié parmi les thèmes envisagés de négociation collective, le sujet relatif à la gestion de l'emploi et des parcours professionnels « GEPP ».

Les parties rappellent que le thème « GEPP » intègre les sujets liés à l'emploi et à l'accompagnement des parcours professionnels des collaborateurs, les dispositifs associés au recrutement, à la formation et aux départs en retraite. Il s'agit également de favoriser l'intégration de nouveaux recrutés, d'accompagner les seniors dans leur seconde partie de carrière, d'accompagner les fins de carrière et la transmission des savoirs. A ce titre la modernisation sociale comprend notamment la modernisation des dispositifs de développement professionnel.

Le présent accord GEPP « volet 1 » a pour objet de rassembler et de faire évoluer certaines dispositions de l'accord relatif à la politique d'emploi des CDD au CEA et de l'accord relatif au contrat de génération, qui arrivent à échéance le 31 décembre 2022.

Le présent accord définit des éléments des politiques d'emploi et d'insertion professionnelle notamment en faveur des jeunes et des salariés recrutés en CDD au CEA. Il reprend également les dispositifs d'aménagement et d'accompagnement des fins de carrières des salariés seniors prévus initialement dans le cadre de l'accord collectif relatif au contrat de génération.

La direction du CEA et les organisations syndicales représentatives sont convenues d'ouvrir une seconde phase de concertation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels au second semestre de l'année 2023. Le volet 2 de la « GEPP » portera prioritairement sur la formation et le développement des compétences, la mobilité et les fins de carrières.

Le présent accord complète les dispositions de l'accord collectif du 19 octobre 2015 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au CEA.

## **PARTIE 1 – POLITIQUE D'ACCUEIL ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE DU CEA**

Les parties considèrent que le développement de l'attractivité et du sentiment d'appartenance au CEA constituent des enjeux majeurs pour que l'organisme puisse disposer de ressources humaines à même de lui permettre de réaliser ses programmes actuels et futurs.

Le CEA par le présent accord réaffirme sa politique en faveur de l'emploi des jeunes. Le CEA souhaite également renforcer et développer la qualité de la politique d'accueil et d'insertion professionnelle de ses collaborateurs, en cohérence avec l'ensemble des dispositifs préexistants.

### **Article 1 – Recrutement des jeunes**

Le CEA réaffirme sa volonté de continuer à privilégier le recrutement de jeunes.

Les parties conviennent de poursuivre la fixation d'objectifs de recrutement en CDI des jeunes, objectifs qui constitueront des objectifs cibles à atteindre sur la durée de l'accord au regard de l'évolution du contexte du marché de l'emploi <sup>1</sup>:

- 20 % du total de ses recrutements en CDI relevant de l'Annexe 2 doivent concerner des jeunes de moins de 26 ans révolus ;
- 10 % du total de ses recrutements en CDI relevant de l'Annexe 1 (hors doctorat) doivent concerner des jeunes de moins de 26 ans révolus ;
- 45 % du total de ses recrutements en CDI doivent concerner des jeunes de moins de 30 ans révolus.

---

<sup>1</sup> En cohérence avec les missions du CEA et des profils nécessaires à la conduite de ses activités, sont comptabilisés : les collaborateurs présents au CEA en CDD de recherche ou en complément de formation et qui ont été embauchés en CDI à la suite et ce sans interruption entre les contrats dans la limite d'un contrat antérieur. Ces salariés sont alors comptabilisés dans la tranche d'âge de leur arrivée au CEA pour le contrat précédent.

Le suivi de ces objectifs cibles sera présenté dans le cadre de la CEEIAL (chiffres N-1) au regard du contexte de l'emploi.

Les parties conviennent également de maintenir un objectif cible de recrutement des jeunes ayant réalisé un contrat d'alternance au CEA de 6 % et de tendre à son augmentation sur la durée de l'accord.

- **Le développement de l'alternance**

Les parties considèrent que les dispositifs d'alternance existants sont vecteurs de diversité dans l'entreprise et représentent un moyen efficace d'insertion professionnelle des jeunes.

Dans ce cadre, le CEA renforce depuis de nombreuses années sa politique volontariste d'accueil d'alternants, que ce soit par la conclusion de contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation et ce, dans tous les emplois de l'organisme.

Le CEA s'engage à maintenir un objectif cible d'accueil d'alternants de 5 % de l'effectif total sur la période de l'accord.

Ces jeunes collaborateurs accueillis en alternance constituent en outre un vivier de recrutement pérenne, et à ce titre, le CEA a la volonté de continuer à développer une politique d'accueil de ces jeunes qui ont acquis une expérience en entreprise qui complète leur cursus de formation.

Par ailleurs l'organisme s'engage à proposer une formation aux nouveaux tuteurs d'alternants, dans le cadre d'un accompagnement optimal des jeunes accueillis.

Le CEA s'attache ainsi à faciliter l'accès des salariés volontaires aux fonctions de tuteur et maître d'apprentissage. Il est convenu que ces fonctions doivent être prises en compte dans l'adaptation de la charge de travail de ces salariés et la fixation de leurs objectifs. Cette dimension du poste de travail du salarié est un des points abordés à l'occasion de son entretien annuel d'activité.

Les parties rappellent qu'aucun contrat en alternance ne peut être conclu pour occuper un poste de travail permanent dans l'entreprise, remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, ou pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

- **L'accueil de stagiaires**

Les stages en entreprise correspondent à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification.

Les stages en entreprise sont donc un moyen d'orientation et d'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail. Ils permettent la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donnent à l'étudiant une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers, ce qui l'aide à bâtir son orientation et à construire son projet professionnel. Ils contribuent ainsi à la formation et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales et sont limités aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé dans le cadre d'une convention conclue entre le CEA, un étudiant et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent avoir pour objet d'effectuer une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Les parties rappellent qu'aucune convention de stage ne peut être conclue pour occuper un poste de travail permanent dans l'entreprise, remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, pour occuper un emploi saisonnier.

Le CEA continuera à veiller avec une attention particulière à la qualité des stages, et à la qualité d'accueil des stagiaires qui constituent également un vivier de recrutement pérenne.

## Article 2 – Intégration et accompagnement des nouveaux arrivants

### • Mise en place de parcours d'accueil et d'intégration

Les parties rappellent que l'intégration et l'accompagnement des nouveaux arrivants constituent un facteur de performance de l'organisme. Ils favorisent leur insertion professionnelle et le développement du bien-être au travail des collaborateurs.

La qualité de l'accueil des nouveaux recrutés, quel que soit leur âge et leur statut, est déterminante dans la réussite de leur intégration au sein de leur unité et du CEA.

Les parties rappellent l'importance pour favoriser l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs de la mise en place de parcours d'accueil et d'intégration aux différents niveaux de l'organisme.

Au niveau de l'organisme, de ses centres ou de ses unités opérationnelles sont mises en place des journées d'accueil organisées par la direction générale du CEA, le management de l'unité ou les unités du support pour présenter l'ensemble des activités de l'organisme comme les activités de proximité et transmettre de l'information pratique indispensable à l'intégration des nouveaux collaborateurs.

Les parcours d'accueil et d'intégration doivent concourir à faciliter la prise de poste, participer à la montée en compétences nécessaire à la réalisation des activités, à transmettre la culture d'entreprise et à favoriser la prévention des risques professionnels. Ils servent à ancrer un sentiment d'appartenance au collectif de nature à renforcer un engagement durable au sein du CEA.

### • Expérimentation d'un binôme intergénérationnel

Le CEA souhaite développer la mise en place de binômes de compétences entre des salariés seniors et des nouveaux recrutés avec l'objectif croisé de créer du lien et de valoriser les savoirs et aptitudes de chacun.

Dans ce cadre, tout nouveau salarié du CEA, pourra demander à bénéficier de la mise en place d'un binôme de compétences avec un salarié senior pendant une période de 6 à 12 mois. Ce dispositif sera proposé par le manager à l'arrivée du nouveau collaborateur et fera l'objet d'un suivi par les équipes RH.

Pour favoriser la mise en œuvre effective de ce dispositif, une communication sur le dispositif et sa finalité est organisée par la DRHRS pour susciter des volontaires.

### • Entretiens intervenant dans l'année de la prise de fonctions

Les parties rappellent l'importance de proposer des entretiens individualisés à chaque nouveau collaborateur pour favoriser son intégration au sein de l'organisme.

Sans être exhaustif, les principaux entretiens organisés au cours de la première année de présence au CEA et à l'issue de celle-ci sont présentés ci-après.

#### - Entretien RH de prise de fonctions

Au moment de sa prise de fonction, tout collaborateur bénéficie d'un entretien RH « de prise de fonctions » pour lui permettre de connaître les modalités administratives associées à sa collaboration au CEA (mise à disposition des documents indispensables tels que le règlement intérieur, la notice d'information sur le statut collectif négocié du CEA et notamment l'accès à la Convention de travail du CEA, une information sur la représentation du personnel, l'information sur les congés payés, les JRTT, les dispositifs de protection sociale complémentaire du CEA, d'épargne salariale, de prise en charge des frais de transport, la gestion des arrêts de travail, des modalités d'accompagnement des TH, ...).

#### - Entretien de mi période d'essai

Les nouveaux collaborateurs recrutés en contrat à durée indéterminée bénéficient d'un entretien à mi période d'essai avec leur responsable hiérarchique.

Cet entretien a pour objectif de faire le point avec le nouveau recruté sur son intégration dans son poste, la réalisation de ses missions, son environnement de travail et plus largement au CEA. Le responsable hiérarchique évalue la période d'essai sur la base des activités exercées et convenues depuis la prise de poste

Si des difficultés sont constatées, des actions permettant d'améliorer l'intégration pourront être prévues, notamment en associant le responsable ressources humaines, et mises en œuvre à l'issue de cet entretien.

#### - **Entretien annuel d'activité**

Chaque salarié a droit à un entretien annuel d'activité avec son responsable hiérarchique direct afin d'examiner sa situation professionnelle. Il doit permettre à chacun d'exprimer son point de vue et doit pour cela s'exercer dans un esprit de respect mutuel, de dialogue et d'écoute entre les interlocuteurs.

Cet entretien obligatoire et confidentiel donne lieu à un compte rendu.

Cet entretien a pour objectifs :

- De faire le bilan de l'année de prise de poste et notamment de prendre en compte son retour sur sa première année d'activité ;
- De définir les objectifs pour l'année à venir ;
- D'évaluer les compétences du collaborateur au regard des compétences requises par le poste et d'identifier d'éventuels besoins de formation ou d'entretiens complémentaires.

Le premier entretien annuel d'activité est tenu dans l'année qui suit la prise de poste,

#### • **Entretien professionnel**

Les parties rappellent que selon le Code du travail, chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelles du collaborateur et les formations qui peuvent y contribuer.

L'entretien professionnel, pour les collaborateurs en CDD, permet notamment :

- D'évoquer les possibilités d'insertion professionnelle au CEA et à l'extérieur, ainsi que de définir les dispositifs pour en faciliter l'accès ;
- De rappeler le dispositif d'accompagnement par la formation à destination de ces collaborateurs.

## **PARTIE 2 – POLITIQUE D'EMPLOI DU CEA DES SALARIES RECRUTES EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

Les parties rappellent que les salariés en CDD bénéficient des mêmes droits que les salariés en CDI dans la mesure où l'exercice de ces droits est compatible avec la durée de leur contrat.

La politique d'emploi du CEA a pour objectif de définir un cadre de déroulement, d'encadrement, de valorisation et de suivi des activités des salariés recrutés en CDD. Une attention plus particulière est portée sur l'insertion professionnelle et l'accompagnement au terme du CDD au sein ou en dehors de l'organisme.

Une fiche informative reprenant les différents types de CDD et les cas de recours à ceux-ci est jointe au présent accord.

### **Article 3 – Une politique de recrutement responsable**

Les parties réaffirment leur volonté de poursuivre une politique d'emploi dynamique des collaborateurs non permanents comme des collaborateurs permanents en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et de l'emploi et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

#### • **Le cadre du recrutement des collaborateurs en CDD**

L'emploi au CEA repose sur le principe que la réalisation des programmes mobilise en premier lieu des personnels en CDI. Ces ressources sont complétées par des personnels en contrat à durée déterminée (CDD) en appui aux personnels permanents.

Le recrutement des personnels en CDD a pour vocation de répondre à des besoins de postes non pérennes. Les cas de recours au CDD sont ainsi strictement encadrés par le code du travail et par le Code de la recherche.

Le CEA respecte les principes et les conditions fixés par ces textes, notamment en ce qui concerne les cas de recours, la durée des contrats, ainsi que les possibilités de renouvellement et de succession de contrats.

Les méthodes et procédures de recrutement suivies par le CEA se fondent sur une évaluation objective. Elles garantissent ainsi le respect des principes de non-discrimination, de neutralité et de promotion de la diversité.

A l'instar des recrutements en CDI, les recrutements en CDD suivent un processus identifié de prospection et de sélection.

Le CEA sera attentif à ce que le nombre de CDD dans les unités soit compatible avec la capacité d'accueil des unités. Ainsi, la part en ETPT de CDD (hors contrats de formation ou complément de formation) dans l'effectif total du CEA, ne devra pas excéder 7 % de cet effectif en ETPT sur la période de l'accord.

En outre, le CEA sera attentif à ce que le nombre de CDD dans les unités soit compatible avec la qualité de leur encadrement. A cette fin, dans le cadre du suivi des CDD en CEEIAL du Comité national, un éclairage sera apporté sur un échantillon de départements ou instituts de taille significative dans lesquels une forte proportion de CDD serait constatée. Seront notamment présentées : une analyse du besoin, ainsi que les modalités d'encadrements, notamment pour le suivi du devenir des CDD, et les modalités de capitalisation des connaissances ou compétences.

Le CEA poursuivra ses actions de formation de la ligne managériale et des collaborateurs de la fonction ressources humaines impliqués dans le processus de recrutement afin de les sensibiliser notamment aux motifs de recours aux CDD, aux enjeux de l'insertion professionnelle des salariés recrutés en CDD, aux enjeux de la diversité et à la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes.

- **Priorité d'accès aux emplois en CDI**

Les salariés en CDD bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois à durée indéterminée, sur tout poste correspondant à leurs compétences et qualifications sur lequel ils se sont portés candidats, pendant toute la durée de leur contrat et jusqu'à 6 mois après le terme de ce dernier. Les salariés en CDD qui postulent sur un poste correspondant à leur profil, sont reçus dans le cadre des entretiens de sélection.

- **Carrière et rémunération des salariés en CDD<sup>2</sup>**

Les salariés en CDD peuvent bénéficier d'augmentations individuelles de salaire et de promotions dès lors que leur présence au CEA est d'au moins 2 ans et selon les mêmes règles d'attribution que pour les salariés en CDI. Un suivi est effectué dans le cadre des commissions des carrières compétentes.

Les salariés en CDD sont également éligibles aux dispositifs de primes en vigueur au CEA (primes de productivité, primes exceptionnelles) dès lors que ceux-ci sont compatibles avec la nature de leur contrat. Les salariés en CDD peuvent bénéficier, du dispositif d'incitation des inventeurs et créateurs (primes de rédaction, primes d'invention, primes d'exploitation) et le cas échéant des dispositifs associés aux résultats et à la performance du CEA (intéressement) et d'épargne salariale.

- **Accompagnement à l'insertion professionnelle**

Le CEA est attentif au développement de l'employabilité de ses personnels en leur permettant d'acquérir une expérience professionnelle valorisante sur le moyen et long terme et en favorisant leur accès au marché du travail.

Les salariés en CDD bénéficient pendant l'exécution de leur contrat d'un droit d'accès à la formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les salariés en CDI.

---

<sup>2</sup> Hors formation doctorale et hors formation en alternance, ces contrats répondant à des dispositions spécifiques en matière de rémunération

Les salariés en CDD peuvent bénéficier, en concertation avec leur responsable hiérarchique, d'une autorisation d'absence de deux heures hebdomadaires pendant le dernier mois de leur contrat, afin de préparer la suite de leur parcours professionnel.

#### **Article 4 – La politique d'insertion par la formation par la recherche**

Le CEA accueille de nombreux jeunes en formation, que ce soit dans le cadre de contrats d'alternance, de contrats doctoraux ou post doctoraux de droit privé ou encore de stages.

Le CEA est également engagé dans l'ensemble des politiques publiques de formation par la recherche.

A cet effet, il accueille chaque année un nombre important de doctorants pour les accompagner dans la réalisation de leur doctorat (dans le cadre d'un contrat doctoral de droit privé) ou de jeunes docteurs pour leur fournir une expérience complémentaire au doctorat (dans le cadre d'un contrat post doctoral de droit privé). Le CEA s'engage pour accompagner les doctorants et post doctorants dans la valorisation de leurs travaux de recherche, dans l'acquisition des compétences nécessaires à une insertion professionnelle réussie. Cet accompagnement a notamment pour objet de permettre, à l'issue de leur collaboration au CEA, d'identifier les opportunités et construire un projet professionnel pour une insertion facilitée dans le monde industriel ou dans le monde de la recherche.

#### **Article 5 – Le recours au CDD-OD**

Le contrat à durée déterminée à objet défini (CDD-OD) constitue un dispositif complétant efficacement ceux déjà existants pour les ingénieurs-chercheurs et permettant de répondre à l'évolution des modes de financement de la recherche, de plus en plus constitués de financements sur projet à durée limitée. Par ailleurs, le CDD-OD permet de pouvoir proposer des contrats de même durée que ceux en vigueur dans les organismes publics de recherche dont le personnel relève du droit public, et participe ainsi d'une harmonisation.

- **Modalités et conditions de recours au CDD-OD**

Dans le cadre du présent accord, et en application des articles L.1242-2 et suivants du Code du travail, les parties conviennent de la possibilité de conclure des contrats à durée déterminée en vue de la réalisation d'un objet défini aux conditions suivantes :

- Dès lors qu'il est adossé à un contrat de recherche ou à un contrat avec un partenaire industriel ;
- Dans le cas de certaines prestations techniques, scientifiques, d'ingénierie spécifiques notamment dans le cadre de l'essaiage.

Les restrictions à l'usage du CDD-OD sont les suivantes :

- Le CDD-OD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
- Le CDD-OD ne peut être utilisé pour faire face à un surcroît temporaire d'activité au sens de l'article L. 1242-2 du Code du travail ;
- La conclusion de CDD-OD ne saurait avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement du CEA qui privilégie l'embauche en CDI dans la limite des moyens que lui attribue l'Etat dans le cadre de la loi de finances.

- **Salariés bénéficiaires du CDD-OD**

Le CDD-OD est réservé au recrutement d'ingénieurs-chercheurs ou de cadres administratifs, dans le respect des motifs de recours ci-dessus indiqués.

- **Durée et fin du CDD-OD**

Le CDD-OD mis en œuvre par le présent accord est conclu pour la durée de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, avec une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois.



La durée prévisionnelle du CDD-OD, et le jalonnement des activités nécessaires à la réalisation de l'objet du contrat, seront indiqués dans une annexe du contrat de travail. Le CDD-OD ne peut pas être renouvelé.

Le CDD-OD prend fin :

- Au terme du contrat, c'est-à-dire avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu sans pouvoir excéder 36 mois, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois ;
- Par rupture avant le terme du contrat à l'initiative de l'une des deux parties, pour un motif réel et sérieux, après dix-huit mois, puis à la date anniversaire de sa conclusion, c'est-à-dire après vingt-quatre mois.

Conformément aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail, le CDD-OD peut également être rompu avant l'échéance du terme :

- Par accord des parties ;
- En cas de faute grave ;
- De force majeure ;
- D'inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- A l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée.

### **PARTIE 3 – GESTION ET ACCOMPAGNEMENT DES SECONDES PARTIES DE CARRIERES ET DE LA FIN D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE**

Considérant la fin de carrière comme un cycle à part entière de la vie professionnelle de tout salarié, le CEA met en œuvre un ensemble de dispositifs pour accompagner les seniors (salariés de 50 ans et plus) dans leur seconde partie de carrière.

Par ailleurs, afin de faciliter la transition entre activité professionnelle et départ à la retraite, le CEA permet aux salariés arrivant dans les 5 années qui précèdent le départ en retraite ou en cessation anticipée d'activité d'aménager leurs fins de carrière.

Par le présent accord, le CEA souhaite poursuivre :

- L'accompagnement des seniors pour favoriser leur maintien dans l'emploi et la poursuite de leur parcours professionnel ;
- Permettre, à ceux qui le souhaitent, l'accès à des dispositifs aménageant la transition entre leur activité professionnelle et la retraite.

Les parties rappellent que l'allongement de la vie professionnelle conduit à accorder une attention particulière à la santé au travail des salariés et plus particulièrement des salariés seniors.

#### **Article 6 – Accompagnement des salariés seniors**

Les parties rappellent la nécessité de permettre aux salariés seniors de se projeter dans la gestion de leur seconde partie de carrière.

Dans cette perspective, le CEA développe l'information et met en œuvre divers entretiens individualisés.

- **Informations mises à disposition des salariés seniors**

Afin d'aider à la préparation du départ en retraite, un livret « la retraite en pratique » est mis à la disposition sur l'intranet de la DRHRS, des informations spécifiques sur la fin de carrière sont également disponibles sur les intranets des centres afin de permettre à chaque salarié du CEA de s'informer sur la réglementation et sur les dispositifs de fins de carrières du CEA.

Dans la perspective de renforcer l'information des salariés, les établissements du CEA organisent des conférences thématiques relatives à la retraite, avec, le cas échéant, la participation de représentants des caisses de retraites.

- **Entretiens à destination des salariés seniors**

Dès 50 ans, l'entretien annuel d'activité est le moment privilégié pour aborder la seconde partie de carrière notamment en projetant des formations, des dispositifs de transfert ou de conservation des connaissances, ou même une évolution professionnelle au sein des différentes filières du CEA. Une attention particulière sera portée à ces différents aspects lors de la revue de personnel de l'unité.

Les salariés, parvenus potentiellement dans les trois dernières années de leur fin d'activité professionnelle, bénéficient d'un entretien de fin de carrière avec un représentant RH au cours duquel sont abordées les questions relatives aux perspectives d'emploi et aux conditions associées au départ à la retraite. Le salarié peut, à l'issue de cet entretien, en tenant compte de la durée restante de son activité, solliciter un entretien auprès de son responsable hiérarchique spécifiquement dédié aux perspectives d'emplois et d'évolution professionnelle dans l'entreprise.

Ces entretiens RH peuvent être complétés par des entretiens organisés avec les caisses de retraite du CEA.

- **Suivi des augmentations individuelles de salaire et des promotions**

Les parties rappellent que chaque année, un bilan de l'exercice précédent de la campagne des augmentations individuelles de salaire et des promotions attribuées aux salariés seniors est présenté aux représentants du personnel en commissions des carrières.

## **Article 7 – Aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité professionnelle et retraite**

Une information sur les dispositifs d'aménagement de la fin de carrière sera actualisée et diffusée sur l'intranet ainsi que dans le cadre des entretiens relatifs à la fin de carrière.

- **Temps partiel choisi**

Quel que soit leur âge, les salariés du CEA peuvent demander à bénéficier de l'une des formules de travail à temps partiel suivantes selon les dispositions prévues par l'Accord du 29 février 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail (accord ARTT) :

- le travail à mi-temps ;
- le travail à 3/5ème ;
- le travail à 4/5ème sur 4 jours avec ou sans JRTT ;
- le travail à temps scolaire.

Ce dernier dispositif est réservé aux salariés du CEA, parents ou grands-parents d'un enfant scolarisé de la maternelle au secondaire ou ayant un conjoint exerçant une activité professionnelle soumise au rythme scolaire.

Afin de favoriser l'aménagement de fin de carrière, les demandes des salariés seniors souhaitant bénéficier d'une de ces formules à temps partiel seront examinées en priorité, selon les dispositions prévues par l'accord ARTT du 29 février 2000.

Les salariés seniors titulaires d'un compte épargne-temps (CET) peuvent financer une activité à temps partiel précédant immédiatement le départ en retraite en vue d'une cessation progressive d'activité dans les conditions prévues par l'accord relatif au compte épargne-temps du 12 décembre 2012.

Afin de contribuer à la transition entre activité professionnelle et retraite, les parties rappellent que les salariés seniors ayant choisi un régime de travail à temps partiel à 4/5ème ou à temps scolaire ont la possibilité de cotiser au régime général d'assurance vieillesse et au régime complémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à taux plein, dans les mêmes conditions que celles prévues par l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la nécessaire articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

- **Retraite progressive**

La retraite progressive est un dispositif qui permet, en fin de carrière, de réduire son activité professionnelle.

Durant la retraite progressive, le salarié perçoit le salaire correspondant à son activité à temps partiel et une partie de ses retraites (de base et complémentaire). Pendant cette période, il continue de cotiser auprès des caisses de retraite.

En application des dispositions légales, ce dispositif s'adresse aux salariés ayant atteint l'âge de 60 ans et justifiant d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes tous régimes de retraite obligatoires confondus.

Le salarié du CEA remplissant les conditions légales peut demander à bénéficier d'une retraite progressive, sous réserve de la compatibilité de ses fonctions avec l'aménagement de son temps de travail sous le régime du mi-temps ou du 4/5<sup>ème</sup>.

La rémunération associée à l'activité professionnelle à temps partiel est majorée d'une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 10% du salaire d'activité à temps partiel<sup>3</sup>.

La durée maximum d'une retraite progressive prévue par le présent accord est de 5 années précédant le départ en retraite.

Afin de neutraliser les effets du temps partiel pour les salariés seniors, l'indemnité de départ en retraite, versée dans les conditions prévues par l'article 163-1 de la Convention de travail du CEA, sera déterminée sur la base d'une activité à temps plein pour la totalité de la période de travail à temps partiel effectuée dans le cadre du dispositif de retraite progressive.

Si le salarié ne souhaite pas recourir aux formules de travail à temps partiel, il aura néanmoins la possibilité de transformer tout ou partie de l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 163-1 de la Convention de travail du CEA en jours de congés afin de financer une période d'activité à temps partiel précédant son départ en retraite<sup>4</sup>.

- **Aide au rachat de trimestres de retraite**

La législation offre aux salariés qui le souhaitent la possibilité de racheter des trimestres d'assurance vieillesse.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L.351-14-1 du Code de la sécurité sociale et n'est nullement un dispositif de départ anticipé à la retraite.

Il est rappelé que l'engagement d'un rachat de trimestres de retraite repose sur le volontariat. Il ne peut en aucun cas être imposé aux salariés du CEA qui rempliraient les conditions d'éligibilité mentionnées ci-dessus.

Dans ce cadre, avec l'objectif notamment de faciliter les conditions de départ à la retraite à taux plein, le CEA met en œuvre un dispositif d'aide financière au rachat de trimestres au profit des salariés s'engageant pour un départ en retraite à taux plein dans les 36 mois suivant ce rachat. Les salariés, décidant d'engager un rachat de trimestres entre le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 31 décembre 2025 pourront ainsi bénéficier du dispositif d'aide du CEA.

A cette fin, les salariés devront attester de leur démarche de rachat auprès de la CNAV et fournir les justificatifs demandés par le CEA.

Le montant total de l'aide du CEA accordée à un salarié sera égal au tiers du coût du rachat de trimestres qu'il s'engagera à réaliser. Ce montant sera calculé sur la base du barème applicable pour un rachat au titre du taux seul.

---

<sup>3</sup>Base, prime spéciale cadre ou non cadre, prime individuelle ou prime d'ancienneté, mesure d'augmentation générale mensuelle pérenne de l'accord du 3 octobre 2022, prime DAM, indemnité spécifique mensuelle en application de l'accord relatif à la situation des salariés affectés en service 24x48 dans les Formations locales de sécurité et appelés à quitter le service 24x48 du 15 juin 2005, indemnités compensatrices mensuelles prévues par les accords du 28 avril 2006 portant sur les modalités d'accompagnement social des modifications de responsabilités sur le site de Marcoule et du 11 décembre 2007 concernant le transfert, au CEA, des activités du Centre national de séquençage (CNS) et du Centre national de génotypage (CNG) relevant du GIP « Consortium national de recherche en génomique » (CNRG), indemnité compensatrice mensuelle prévue par l'Accord du 3 juillet 2009 relatif aux modalités de recrutement des personnels dans le cadre du transfert du centre d'études de Gramat au CEA, indemnité compensatrice de l'ex prime de résultat

<sup>4</sup> Par exemple : pour 1 mois d'indemnité de départ en retraite au titre du délai de prévenance, 22 jours pourraient financer un 4/5ème (sur base talon 550 points) pendant 22 semaines.

Les salariés titulaires d'un compte épargne-temps (CET) devront utiliser prioritairement leur épargne CET pour financer le rachat de trimestres dans les conditions de l' Accord du 12 décembre 2012 relatif au compte épargne-temps, qui prévoit un abondement de 10% des jours utilisés dans ce cadre. L'aide du CEA viendra compléter cet abondement afin que son cumul avec celui-ci soit égal au tiers du coût du rachat au titre du taux seul.

Par ailleurs, pour faciliter l'accès à ce dispositif, les salariés pourront, à leur demande, bénéficier du versement d'une avance de trésorerie de tout ou partie de l'indemnité complémentaire de 4 mois de salaire prévue par l'article 163-1 de la Convention de travail du CEA.

## **PARTIE 4 – DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 8 – Durée et date d'effet de l'accord**

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

Ses dispositions prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2025.

Dans un délai de six mois précédant son échéance, la direction et les organisations syndicales représentatives se rencontreront afin d'envisager les suites à donner au présent accord.

### **Article 9 – Révision**

Chaque partie signataire du présent accord peut, à tout moment faire, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires, une demande de révision de certaines dispositions. Dans ce cas, l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du CEA ainsi que la direction se réuniront dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande de révision afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant.

### **Article 10 – Formalités de dépôt et de publicité**

Cet accord est notifié dès sa signature aux Organisations Syndicales représentatives, puis conformément aux dispositions du Code du Travail, déposé, à la diligence du CEA, auprès de la DREETS, sur la plateforme numérique Téléaccords.

Dans ce cadre, un exemplaire est également déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris (75).

Une copie sera adressée à chaque organisation syndicale représentative du CEA, qu'elle soit signataire ou non signataire du présent avenant.

Enfin, le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés et sera tenu à la disposition des salariés sur l'intranet de l'entreprise via le référentiel fonctionnel.

Fait à Paris, le 21 décembre 2022

## **FICHE INFORMATIVE**

### **SUR LES DIFFERENTS TYPES DE CDD AU CEA**

#### LES CDD « CLASSIQUES »

- Remplacement d'un salarié absent
- Accroissement temporaire d'activité

#### LES « CONTRATS AIDES »

- Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE)
- CDD Senior

#### LES CDD DE « COMPLEMENT DE FORMATION »

- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Contrat doctoral de droit privé
- Contrat postdoctoral de droit privé

#### LES CDD POUR « LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE »

- CDD de recherche
- Collaborateur Temporaire Étranger (CTE)
- CDD d'usage : programme Horizon Europe, (bourses individuelles, programme H2020...), autres projets de recherche internationaux
- CDD à objet défini

LES CDD «CLASSIQUES»				
Type de CDD	Référence légale	Motif du recours / public visé	Durées/ Durées maximales	Indemnité de fin de contrat
<b>CDD de remplacement d'un salarié absent</b>	Art. L. 1242-2 1° du Code du travail	Remplacement d'un salarié en cas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• D'absence,</li> <li>• De suspension du contrat de travail</li> <li>• De départ définitif d'un salarié parti précédant la suppression de son poste (après consultation du CSE)</li> <li>• D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté en CDI</li> </ul>	18 mois à terme précis	Indemnité de 10% de la rémunération totale brute perçue durant l'exécution du contrat
<b>CDD pour accroissement temporaire d'activité</b>	Art. L. 1242-2-2° du Code du travail	Tâche précise et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise	Durée maximale de 18 mois à terme précis exclu à terme imprécis	Indemnité de 10% de la Rémunération totale brute perçue durant l'exécution du Contrat

LES «CONTRATS AIDES»				
Type de CDD	Référence légale	Motif du recours/public visé	Durées/ Durées maximales	Indemnité de fin de contrat
<b>Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi</b>	Art. L. 5134-20 Code du travail	Insertion professionnelle des demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi pour des postes devant répondre à des « besoins collectifs non satisfaits »	Durée maximale de 24 mois	L'indemnité n'est pas due
<b>CDD Senior</b>	Art. L. 1242-3, D. 1242-2 et D. 1242-7 du Code du travail	comme demandeur d'emploi ou bénéficiaire d'une convention de reclassement personnalisé afin de faciliter son retour à l'emploi et de lui permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein	Durée de 18 mois renouvelable une fois pour une durée maximale de 36 mois	10% de la rémunération totale brute perçue durant l'exécution du contrat

LES COD DE «COMPLEMENT DE FORMATION »				
Type de contrat à durée déterminée	Référence légale	Motif du recours/public visé	Durées/ durées maximales	Indemnité de fin de contrat
<b>Contrat d'apprentissage</b>	Art.L.6211-1 et suivants du Code du travail	Formation en alternance des jeunes de 18 <sup>5</sup> à 25 ans ou des jeunes travailleurs handicapés de moins de 30 ans	Durée de 6 mois à 3 ans correspondant à la durée du cursus de formation suivi	L'indemnité n'est pas due
<b>Contrat de professionnalisation</b>	Art. L. 6325-1 et suivants du Code du travail	Formation en alternance des jeunes de 18 <sup>5</sup> à 25 ans ou des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus	Durée de l'action de formation de 6 à 12 mois	L'indemnité n'est pas due
<b>Contrat doctoral de droit privé</b>	Art. L. 1242-3 3° du Code du travail L. 412- Code de la recherche	Complément de formation des jeunes chercheurs en vue de l'obtention d'un doctorat	Durée de 3 ans maximum	L'indemnité n'est pas due
<b>Contrat post-doctoral de droit privé dit « post-doc »</b>	Art. L. 1242-3 al. 4 du code du travail et L. 431-5 du Code de la recherche	Complément de formation des jeunes chercheurs venant d'obtenir leur doctorat, ou ayant obtenu leur doctorat il y'a moins de 3 ans au jour de la signature du contrat post doctoral de droit privé	Durée égale au projet de recherche.  Termes précis : le contrat est conclu pour déterminée, il est renouvelable 2 fois pour une durée maximale d'un an chacune, et dans la limite d'une durée totale maximale de 4 ans  Terme imprécis : le contrat a une durée minimale d'un an et ne peut pas dépasser 4 ans.	L'indemnité de précarité est due à l'échéance du terme.

<sup>5</sup> Obligation CEA : Age minimum 18 ans



LES CDD POUR« LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE » (1/2)

Type de CDD	Référence légale	Motif du recours/public visé	Durées/ Durées maximales	Indemnité de fin de contrat
<b>CDD de recherche</b>	Art. L. 431-1 du Code de la recherche	<p>CDD réservé aux établissements publics de recherche pour recruter en CDD du personnel de recherche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingénieurs, chercheurs et techniciens de recherche français appartenant au personnel d'une entreprise publique ou privée, française ou étrangère, ou d'un établissement public à caractère industriel et commercial français ou d'un organisme de recherche étranger;</li> <li>• Les chercheurs, ingénieurs ou techniciens de recherche non titulaires qui relèvent d'un établissement public n'ayant pas le caractère industriel et commercial ou d'un service de recherche de l'Etat;</li> <li>• les chercheurs, ingénieurs et techniciens de recherche de nationalité étrangère ;</li> <li>• les docteurs en médecine, en pharmacie ou en odontologie ayant terminé leur internat de spécialité et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire titulaire.</li> </ul>	Une durée maximale totale de 6 ans	L'indemnité n'est pas due
<b>Collaborateur Temporaire Étranger (CTE)</b>	Art. L. 1242-2 3° et D. 1242-1 14° du Code du travail	Chercheurs étrangers résidant temporairement en France	<p>Durée maximale de 18 mois à terme précis</p> <p>Durée maximale de 24 mois à Terme imprécis<sup>6</sup></p>	L'indemnité n'est pas due

<sup>6</sup> Durée maximale imposée par les dispositions réglementaires CEA.

LES COD POUR « LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE » (2/2)

<p><b>CDD d'usage</b></p>	<p>Art. L. 1242-2 3° et D. 1242-1 14° du Code du travail</p>	<p>Recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale ou d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention</p>	<p>Durée maximale de 18 mois à terme précis</p> <p>Durée du projet de recherche avec une durée maximale de 5 ans à terme imprécis<sup>5</sup></p>	<p>L'indemnité n'est pas due</p>
<p><b>CDD à objet défini</b></p>	<p>Art. L1242-2 6° du code du travail</p>	<p>Profils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingénieurs -chercheurs ;</li> <li>• Cadres administratifs</li> </ul> <p>Motifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat de recherche ou contrat industriel</li> <li>• Prestations techniques, scientifiques ou d'ingénieries spécifiques, essaimage.</li> </ul>	<p>Durée du projet avec une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois</p>	<p>Indemnité de 10% de la rémunération totale brute perçue durant l'exécution du contrat</p>