



**AVENANT DE REVISION N°1  
DE LA CONVENTION DE TRAVAIL DU CEA**

**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>ème</sup>, immatriculé au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro R.C.S PARIS B 775 685 019 représenté par **Mxxxxx** 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,**

## **PREAMBULE**

---

La direction du CEA a engagé avec l'ensemble des organisations syndicales de l'organisme une démarche pluriannuelle stratégique de modernisation sociale (projet SMS). Dans ce cadre, une nouvelle Convention de travail du CEA actualisée a été signée le 5 octobre 2021 pour une durée de 18 mois.

Compte tenu des négociations collectives à finaliser d'ici au 31 décembre 2022, d'une part, et d'autre part, de l'organisation des élections professionnelles du CEA en juin 2023 sous réserve des négociations relatives au protocole électoral, le séquençage du projet de stratégie de modernisation sociale pluriannuelle doit être aménagé.

Par le présent avenant, les parties signataires conviennent en conséquence de réviser certaines dispositions de la Convention de travail du CEA afin de prolonger sa durée d'application et actualiser les dispositions qui le nécessitent.

Il est rappelé qu'à l'issue des négociations menées dans le cadre du projet SMS, un travail de mise à jour et de simplification de la Convention de travail du CEA sera à engager en concordance, le cas échéant, avec les nouveaux accords signés.

## **ARTICLE 1 – DATE D'APPLICATION**

---

Les dispositions du présent avenant de révision entrent en application à compter du 5 avril 2023, à l'exception des articles 109, 111, 112 applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## **ARTICLE 2 – DISPOSITIONS REVISEES**

---

Les parties signataires conviennent que les dispositions de la Convention de travail du CEA sont révisées comme suit.

## **CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION – DURÉE – REVISION – RENOUVELLEMENT – COMMUNICATION**

### **Article 3**

1. La présente convention est conclue pour une période de trois ans, à compter du 5 avril 2023. Elle peut être renouvelée dans les conditions précisées ci-après.
2. Chaque partie signataire de la présente convention peut à tout moment faire, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires, une demande de révision de certaines dispositions de la présente convention en vue de la conclusion d'avenants, notamment pour l'adaptation du texte à de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.  
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.
3. A l'expiration de cette période de trois ans, la présente convention peut être renouvelée pour une période d'égale durée à la demande de l'un des signataires. La demande de renouvellement devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au cours du 3<sup>ème</sup> mois précédant la date d'expiration.

### **Article 14**

L'alinéa 4 est modifié comme suit :

4. Chaque organisation syndicale représentative de l'établissement peut désigner un représentant syndical qui assiste aux séances avec voix consultative. En outre, chaque organisation syndicale non représentative ayant un élu titulaire au comité social et économique d'établissement peut désigner un représentant qui assiste aux séances avec voix consultative.

L'application de cette disposition ne peut conduire à la désignation de plus d'un représentant par organisation syndicale.

## « CHAPITRE 5 - ACTIVITES SOCIALES » :

### Article 25

L'alinéa 1 est modifié comme suit :

1. Le comité central des activités sociales comprend :

- l'administrateur général du CEA ou son représentant, président, assisté éventuellement de trois collaborateurs ;
- 15 membres élus sur liste syndicale par le personnel, conformément à la répartition du personnel rappelée à l'article 8.1 de la présente convention.

Un nombre égal de suppléants est élu. Ils siègent en cas d'empêchement des titulaires.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau du CEA peut désigner un représentant syndical qui assiste aux séances avec voix consultative. En outre, chaque organisation syndicale non représentative ayant un élu titulaire au CCAS peut désigner un représentant qui assiste aux séances avec voix consultative. L'application de cette disposition ne peut conduire à la désignation de plus d'un représentant par organisation syndicale.

Le CCAS élit parmi ses membres élus titulaires un secrétaire et un trésorier.

Le secrétaire fait appel, notamment pour l'établissement du procès-verbal, au secrétaire administratif de l'association centrale des activités sociales (ACAS) du CEA qui, à cet effet, assiste aux réunions.

### Article 26

Les alinéas 1 et 2 sont modifiés comme suit :

1. Le CCAS est chargé de définir et orienter la politique des activités sociales, sportives et culturelles du CEA dont la gestion est confiée à une association (ACAS) régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901.
2. Chaque année, il débat, amende éventuellement et vote le projet de budget relatif à ces activités, proposé par l'ACAS. Le CCAS suit l'évolution des dépenses et les contrôle. A ce titre, les commissions spécialisées (du CCAS ou de l'ACAS) présentent un rapport d'activité annuel au CCAS et saisissent le comité de toute proposition ou de tout projet d'évolution qui porterait modification des orientations arrêtées par le CCAS.

### Article 27

L'alinéa 1 est modifié comme suit :

1. Le comité local des activités sociales (CLAS) comprend

- le directeur d'établissement ou son représentant, président, assisté éventuellement de trois collaborateurs salariés de l'établissement ;
- des représentants du personnel élus conformément à la répartition du personnel rappelée à l'article 8.1 de la présente convention et dont le nombre est défini par un accord collectif selon les effectifs de l'établissement.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement peut désigner un représentant syndical qui assiste aux séances avec voix consultative. En outre, chaque organisation syndicale non représentative ayant un élu titulaire au CLAS peut désigner un représentant qui assiste aux séances avec voix consultative. L'application de cette disposition ne peut conduire à la désignation de plus d'un représentant par organisation syndicale.

Le CLAS élit parmi ses membres élus titulaires un secrétaire et un trésorier.

## **Article 28**

Les alinéas 1 et 2 sont modifiés comme suit :

1. Le CLAS est chargé des questions relatives aux activités sociales, sportives et culturelles de l'établissement à l'exclusion de celles qui relèveraient du comité central des activités sociales. Il définit et oriente la politique générale de l'établissement en ce domaine, dont la gestion est confiée à une association (ALAS) régie par la loi du 1er juillet 1901 ;
2. Chaque année, il débat, amende éventuellement et vote le projet de budget relatif à ces activités, proposé par l'ALAS.

Le CLAS suit l'évolution des dépenses et les contrôle.

A ce titre, les commissions spécialisées (du CLAS ou de l'ALAS) présentent un rapport d'activité annuel au comité et le saisissent de toute proposition ou de tout projet d'évolution qui porterait modification des orientations arrêtées par le comité.

## **Article 29**

La contribution annuelle du CCAS versée chaque année par le CEA pour financer les activités sociales et culturelles est fixée à 1,65 % des salaires bruts versés l'année précédente au personnel bénéficiaire, sur la base des effectifs de décembre.

## **Article 33**

Le CCAS attribue à chaque CLAS une part de la contribution du CEA prévue à l'article 29, modulée en fonction des effectifs pondérés de l'établissement, afin de lui permettre d'assurer les activités dont il est chargé au titre de l'article 32 alinéa 4. Cette part peut être modifiée si la répartition des activités entre le CCAS et les CLAS vient à évoluer.

## **CHAPITRE 6 - SANTE, SECURITE ET PREVENTION**

### **Article 35**

Dans le domaine de la santé et de la sécurité et de la prévention au travail, le CEA applique les dispositions législatives et réglementaires, compte tenu des dispositions conventionnelles faisant l'objet du présent chapitre. Ainsi, le CEA prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses travailleurs. Ces mesures comprennent notamment toutes les actions de prévention des risques professionnels, dont les risques psycho-sociaux (RPS).

### **Article 36**

Les alinéas 1 et 3 sont modifiés comme suit :

1. Les équipements de travail et les moyens de protection, ainsi que les appareils de mesure, de vérification et de contrôle nécessaires à l'exécution des travaux qui les justifient, sont fournis par le CEA à ses travailleurs.
3. Le chef d'installation en collaboration avec les responsables hiérarchiques sont chargés de veiller, sous leurs responsabilités, à l'application de la réglementation interne du CEA, et des dispositions législatives et réglementaires, dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

### **Article 37**

Pour assurer la sécurité des personnes dont il est responsable et préserver la santé physique et mentale de ses travailleurs, le CEA dispose de structures spécialisées, d'une part, et d'acteurs de la prévention des risques professionnels, d'autre part, mentionnés ci-après dans les articles suivants.

### **Article 38**

1. Un ingénieur de sécurité d'établissement est nommé dans chaque centre du CEA par le directeur d'établissement et placé sous son autorité.

Lors de son entrée en fonction, il reçoit en tant que de besoin la formation le préparant à celle-ci et, au cours de l'exercice de ses fonctions, des formations complémentaires.

2. L'ingénieur de sécurité d'établissement est un conseiller direct du directeur d'établissement en ce qui concerne l'application, notamment dans le domaine technique, de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail et de la conduite de la politique de prévention dans ce domaine (hors risques radiologiques).
3. Pour le compte du directeur d'établissement, il prépare, en liaison avec le médecin du travail, les consignes générales relatives à la santé et à la sécurité du travail et veille à leur application. Il les communique à la commission santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique d'établissement et les tient à la disposition de la commission centrale de santé, sécurité et conditions de travail du comité national.
4. Il signale aux unités les points de vigilance qu'il aurait relevés au cours des visites d'installations et assure la coordination des actions de prévention des ingénieurs de sécurité d'installation.
5. L'ingénieur de sécurité d'établissement formule ses observations essentielles par écrit au directeur d'établissement qui en tient informé la commission santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique d'établissement. Il peut faire arrêter l'exécution d'une activité jugée dangereuse.
6. Le directeur d'établissement peut confier à l'ingénieur de sécurité d'établissement toute autre mission de prévention, d'étude, d'intervention et de coordination, qu'il juge utile.

#### **Article 39**

L'alinéa 4 est modifié comme suit :

4. Il prépare les consignes de sécurité de l'installation et veille à leur application. Il les communique à l'ingénieur de sécurité d'établissement et à la commission santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique d'établissement.

#### **Article 40**

Les alinéas 3 et 4 sont modifiés comme suit :

3. En application des dispositions légales et réglementaires, le médecin du travail étudie les besoins nécessités par les postes de travail, en collaboration, en tant que de besoin, avec les personnes de l'établissement ou du CEA compétentes en matière de santé, de sécurité, et de conditions de travail.
4. Le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité. Ce rapport est présenté par le médecin du travail à la commission santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique d'établissement. Il est adressé, accompagné, le cas échéant, des observations formulées par ce dernier au directeur régional des entreprises de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi et au médecin inspecteur.

### **CHAPITRE 8 – RECRUTEMENT – PERIODE D'ESSAI – ANCIENNETE**

#### **Article 55**

En cas de vacance ou de création de poste, le poste doit être ouvert à candidature interne. Seront examinées en priorité, dans le cadre de la mobilité interne, les candidatures des salariés du CEA :

- travaillant en service continu et souhaitant être affectés en horaire normal ;
- à réaffecter par suite de restructuration d'unités, et plus particulièrement si le salarié travaille en service continu ou s'il occupe des postes comportant des primes de sujétion et souhaite être affecté sur un poste similaire ;
- travaillant à temps partiel et souhaitant occuper un poste à temps plein, ayant suivi une formation préparant à l'emploi vacant ou au poste créé.

## **Article 56**

En cas de recrutement, sera examinée prioritairement la candidature :

- d'un salarié travaillant sous contrat à durée déterminée,
- du conjoint d'un salarié du CEA décédé,
- d'un salarié de l'ACAS.

## **Article 57**

Les alinéas 3 et 4 sont modifiés comme suit :

3. Les salariés recrutés, hors poste à risque, bénéficient d'une visite médicale d'information et de prévention au plus tard dans les trois mois suivant la prise effective du poste de travail. Les salariés recrutés sur des postes à risque bénéficient d'une visite médicale d'aptitude préalablement à l'affectation sur le poste de travail. Dans ce cadre, ils doivent fournir tous les renseignements utiles au médecin du travail.

4. Les niveaux de classification et de rémunération (NCR) pour chaque recrutement en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée font l'objet d'une proposition du directeur concerné. Les représentants du personnel en commission des carrières sont informés de toute nouvelle fiche NCR.

Chaque NCR doit recevoir le visa d'au moins l'un d'entre eux. Les remarques émises par les représentants du personnel sur les NCR doivent systématiquement faire l'objet d'une réponse argumentée.

Suite à cette réponse, les représentants du personnel peuvent demander un arbitrage auprès de la Direction des ressources humaines et des relations sociales. Cette demande doit être argumentée.

Les membres de chaque Commission des carrières compétente ont accès à l'ensemble des NCR établis pour chaque recrutement et peuvent, si nécessaire, émettre un avis sur ces données auprès du Directeur concerné. Ces données sont conservées pendant un an.

Par ailleurs, les membres des Commissions des carrières se réunissent deux fois par an pour faire le bilan qualitatif et quantitatif des recrutements conformément à l'article 23-3 de la présente convention.

## **Article 58**

1. La période d'essai prévue à l'alinéa 2 ci-après permet au CEA d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai figure expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

2. Le contrat de travail à durée indéterminée, n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai. La durée de la période d'essai est de quatre mois pour les salariés relevant de l'annexe 1 de la présente convention, et de deux mois pour les salariés relevant de l'annexe 2 de la présente convention.

Lorsque le salarié est recruté sans interruption à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la durée du contrat est déduite de la période d'essai si le recrutement intervient dans le même environnement de travail, sur un poste ayant des caractéristiques analogues à celui précédemment occupé.

Lorsque le salarié est recruté sans interruption à l'issue d'un contrat de travail temporaire, la durée de la ou des missions effectuées au CEA, est déduite de la période d'essai dans la limite de trois mois à condition que le recrutement intervienne dans le même environnement de travail et que les fonctions exercées au cours de la mission et celles du contrat de travail soient similaires

## **CHAPITRE 9 – DISCIPLINE – LICENCIEMENT – DEMISSION**

### **Article 67**

L'alinéa 1 est modifié comme suit :

1. Le temps consacré à l'instruction des dossiers par les salariés appelés à siéger au conseil conventionnel est considéré comme temps de travail effectif. En conséquence, les frais pouvant résulter de leur participation au conseil leur sont remboursés.

**Le titre du CHAPITRE 13 est modifié comme suit – « PARENTALITE – MALADIES ET ACCIDENTS – PREVOYANCE COLLECTIVE – INAPTITUDE – TRAVAILLEURS HANDICAPES »**

**Article 109**

Les alinéas 1 et 5 sont modifiés comme suit :

1. Les salariés du CEA sont soumis au régime général de la sécurité sociale et du code du travail. Le présent chapitre définit les situations et les conditions dans lesquelles le CEA complète les dispositions de droit commun de la sécurité sociale en matière de prestations maternité, paternité et accueil d'un enfant, maladie et invalidité.
5. Les salaires maintenus par le CEA pendant les absences visées au présent chapitre recouvrent tous les éléments permanents de salaire et excluent (à l'exception des accidents du travail, des maladies professionnelles et des congés maternité et paternité et d'accueil d'un enfant) les éléments variables liés aux postes de travail ou aux sujétions éventuelles.

**Article 111**

Le temps de suspension du contrat de travail pour les absences pour maladie, congé maternité ou congé de paternité et d'accueil d'un enfant, accident, compte pour la détermination de l'ancienneté.

**Congés liés à la parentalité**

**Maternité, paternité et adoption**

**Article 112**

L'alinéa 5 est modifié comme suit :

5. Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples, pendant lequel le plein salaire est maintenu.

**Prévoyance collective**

**Garanties complémentaires Santé – Invalidité-Décès**

**Article 121**

1. Les salariés du CEA sont couverts par un régime complémentaire frais de santé qui leur permet de bénéficier de garanties complétant celles servies par la Sécurité sociale. Ce régime complémentaire collectif et obligatoire vise à leur assurer une protection efficace et adaptée à leurs besoins.

En application et selon les modalités définies par un accord collectif relatif au régime frais de santé complémentaire à la Sécurité sociale, le CEA consacre chaque année une participation servant au financement du régime frais de santé complémentaire à la sécurité sociale correspondant à 1,90 % des salaires bruts versés l'année précédente au personnel bénéficiaire du chapitre de la présente convention relatif aux activités sociales, sur la base des effectifs du mois de décembre.

2. Les ayants-droit de tout salarié décédé bénéficient d'une garantie décès.

Les salariés devenus invalides bénéficient, en cas d'invalidité totale et permanente, d'une garantie invalidité.

Les salariés mis à la retraite par les caisses d'assurance vieillesse du régime général perdent le bénéfice de la garantie invalidité décès prévue au présent article.

Les salariés devenus invalides ou les ayants-droit des salariés décédés après leur mise à la retraite n'ont pas droit aux avantages prévus au présent article. Toutefois, en cas de décès avant 70 ans des suites d'un accident du travail survenu au CEA, ou d'une maladie professionnelle contractée au CEA, reconnu(e) par la sécurité sociale, le bénéfice de la garantie décès est maintenu.



#### **ARTICLE 4 – DEPOT ET PUBLICITE**

---

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant de révision sera déposé par la direction du CEA sur la plateforme de service de dépôt des accords collectifs « TéléAccords ».

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une copie sera adressée à chaque organisation syndicale du CEA représentative signataire et non signataire du présent avenant.

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

Fait à Paris, le