



**Commissariat  
à l'Énergie Atomique  
et  
aux Énergies Alternatives**

**Convention  
de  
travail  
du  
CEA**

## **SOMMAIRE**

<b>PRÉAMBULE</b>	<b>4</b>
<b>TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>	<b>5</b>
CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION - DURÉE – RÉVISION – RENOUVELLEMENT – DÉNONCIATION	5
CHAPITRE 2 - DIALOGUE SOCIAL ET EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL	6
CHAPITRE 3 - COMITÉ NATIONAL - COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT	9
CHAPITRE 4 - COMMISSIONS DES CARRIÈRES	13
CHAPITRE 5 - ACTIVITÉS SOCIALES	15
CHAPITRE 6 - HYGIENE ET SECURITE	19
CHAPITRE 7 - CONSEILS D'UNITÉS – CONSEILS DE DIRECTION DE POLE OPÉRATIONNEL	25
CHAPITRE 8 - RECRUTEMENT - PERIODE D'ESSAI – ANCIENNETE	27
CHAPITRE 9 - DISCIPLINE – LICENCIEMENT – DEMISSION	29
CHAPITRE 10 - AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE SALAIRE – PROMOTIONS – ENTRETIEN ANNUEL D'ACTIVITE	34
CHAPITRE 11 - DISPOSITIONS GENERALES CONCERNANT LES SALAIRES	35
CHAPITRE 12 - DUREE DU TRAVAIL - CONGES - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL – TRAVAIL POSTE - PERMANENCES ET ASTREINTES	36
CHAPITRE 13 - MATERNITE - MALADIES ET ACCIDENTS - INVALIDITE ET DECES – INAPTITUDE – TRAVAILLEURS HANDICAPES	43
CHAPITRE 14 - AVANTAGES FAMILIAUX - SERVICE NATIONAL	48

## CONVENTION DE TRAVAIL

CHAPITRE 15 - MOBILITÉ	49
CHAPITRE 16 - OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES	52
CHAPITRE 17 - FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	54
CHAPITRE 18 - RETRAITE	62
<b>TITRE II - DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNEL</b>	<b>64</b>
<b>TITRE III – DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT LE PERSONNEL DES ENTREPRISES EXTERIEURES</b>	<b>66</b>
<i>ANNEXE 1 - INGENIEURS CHERCHEURS ET CADRES ADMINISTRATIFS GRILLE DE CLASSIFICATIONS</i>	67
<i>ANNEXE 1 – INGENIEURS CHERCHEURS ET CADRES ADMINISTRATIFS DEFINITIONS DES NIVEAUX DE CLASSIFICATIONS</i>	68
<i>ANNEXE 2 – AUTRES SALARIES GRILLE DE CLASSIFICATIONS</i>	69
<i>ANNEXE 2 – AUTRES SALARIES DEFINITIONS DES NIVEAUX DE CLASSIFICATIONS</i>	70
<i>ANNEXE 2 – AUTRES SALARIES DEFINITIONS ET POSITIONNEMENT DES QUALIFICATIONS</i>	72

## PRÉAMBULE

1. Institué par l'ordonnance n°45-2563 du 18 octobre 1945, le Commissariat à l'énergie atomique, devenu le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives en 2010 (ci-après le « CEA »), est un établissement public de recherche à caractère scientifique, technique et industriel.

Il est régi par les articles L. 332-1 et suivants du Code de la recherche et leurs textes d'application.

Il applique les dispositions du Code du travail, compatibles avec sa nature d'établissement public à caractère industriel et commercial ou avec les dispositions spécifiques le concernant.

2. La présente convention collective d'entreprise est conclue dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et plus particulièrement de l'article L. 2211-1 du Code du travail.

Elle prend le nom de : « Convention de travail du CEA ».

3. Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, après signature, elle sera notifiée à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au niveau du CEA et déposée par la Direction du CEA dans les conditions prévues par le Code du travail.

4. Les parties signataires considèrent que la Convention de travail du CEA constitue une étape et une garantie de l'amélioration des conditions d'emploi des salariés du CEA. Elles s'engagent à appliquer et à faire appliquer l'esprit et la lettre des dispositions de cette convention.

5. Les parties signataires conviennent de se réunir annuellement au titre du suivi de l'accord.

## **TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

---

### **CHAPITRE 1**

#### **CHAMP D'APPLICATION - DURÉE - RÉVISION - RENOUVELLEMENT - DÉNONCIATION**

##### **Article 1**

La présente Convention de travail détermine les conditions d'emploi et de travail et fixe les garanties sociales des salariés du CEA.

##### **Article 2**

1. Le Titre I comprend les dispositions générales qui s'appliquent à tout le personnel dont la situation est régie par la présente convention.
2. Le Titre II comprend les dispositions particulières concernant certaines catégories de personnel.
3. Le Titre III comprend les dispositions concernant des personnels d'entreprises extérieures (auxquels ne s'appliquent pas les Titres I et II).
4. Les Annexes 1 et 2 comprennent les grilles de classification et les définitions des classifications applicables aux personnels soumis à la présente convention.

##### **Article 3**

1. « La présente convention est conclue pour une période de cinq ans à compter de sa date de signature. Elle peut être renouvelée une fois 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.
3. « A l'expiration de cette période de cinq ans, la présente convention peut être renouvelée pour une période de trente mois ou dénoncée à la demande de l'un des signataires. La demande de renouvellement ou la dénonciation devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au cours du 3ème mois précédant la date d'expiration. »
4. En cas de dénonciation, la présente convention continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à la remplacer, ou à défaut de conclusion d'une nouvelle convention, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un délai de trois mois, suivant la date de notification de la dénonciation. A l'expiration de ce délai d'un an, la présente convention, en tant qu'accord collectif à durée déterminée, cessera de produire ses effets sans devenir un accord collectif à durée indéterminée.

## Article 4

Les salariés soumis à la présente convention en reçoivent un exemplaire, également remis à chaque nouvel embauché.

Le texte de la présente convention sera disponible sur le site intranet de la Direction des ressources humaines et des relations sociales. Les salariés n'ayant pas accès à l'intranet CEA recevront, sur simple demande, un exemplaire papier supplémentaire.

## CHAPITRE 2

### DIALOGUE SOCIAL ET EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DE RÉPRÉSENTATION DU PERSONNEL

#### *Principes*

#### Article 5

1. Le présent chapitre établit les principes relatifs au dialogue social et à l'exercice du droit syndical et de représentation du personnel tant au niveau du CEA que de ses établissements.
2. Les droits syndicaux et la représentation du personnel s'exercent dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires et des dispositions prévues par la présente convention et par voie d'accord.
3. Conformément aux dispositions légales, la représentativité syndicale, au niveau du CEA ou au niveau de ses établissements, s'apprécie en fonction des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles.
4. Seules les Organisations Syndicales représentatives, au niveau du CEA ou d'un établissement, peuvent participer à la négociation collective, respectivement avec la Direction du CEA ou de l'établissement.

#### Article 6

1. Le dialogue social, et donc les activités syndicales et de représentation du personnel, sont des composantes essentielles de la vie de l'entreprise, relevant de son fonctionnement normal et du développement de sa responsabilité sociale. Ces activités participent à la vie de l'entreprise et concourent entièrement au bon fonctionnement du CEA.
2. Le CEA contribue au dialogue social dans l'entreprise par l'attribution aux Organisations Syndicales de moyens humains, matériels et financiers. Ces moyens et leurs modalités d'attribution sont définis par voie d'accord.
3. Tout salarié a le droit d'adhérer à l'Organisation Syndicale légalement constituée de son choix et le CEA s'engage à faire respecter ce droit. Le CEA ne peut prendre en considération l'appartenance à un syndicat pour arrêter ses décisions relatives aux salariés du CEA, en ce qui concerne notamment, le recrutement, la formation professionnelle, l'organisation du travail, l'évolution de carrière, la prise de responsabilité hiérarchique, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.
4. Les mandats syndicaux et de représentation du personnel s'exercent librement dans le respect du temps nécessaire à l'exercice des mandats défini par voie d'accord.  
L'utilisation des crédits d'heures de délégation (tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise) ainsi que la durée prévisible de l'absence doivent donner lieu à information du responsable hiérarchique avant le départ en délégation, sauf impossibilité. Le respect de ce mode de fonctionnement doit permettre au responsable hiérarchique d'organiser l'activité professionnelle en tenant compte des contraintes et des disponibilités du salarié concerné.
5. Le CEA considère que l'activité syndicale et de représentation du personnel est une étape possible du parcours professionnel d'un salarié et qu'elle doit être reconnue et valorisée au regard des compétences et des connaissances qu'elle permet d'acquérir. L'activité syndicale ou de représentation du personnel s'intègre pleinement à ce parcours professionnel.

## **CONVENTION DE TRAVAIL**

Dans ce cadre, les salariés élus ou désignés doivent pouvoir concilier l'exercice de ces activités et leur activité professionnelle en bénéficiant d'une évolution professionnelle conforme à leurs compétences.  
La carrière d'un salarié ne peut être minorée du fait d'une activité syndicale ou d'une fonction représentative du personnel.

### ***Exercice du droit syndical et de représentation du personnel***

#### **Article 7**

1. Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau du CEA peut désigner trois délégués syndicaux centraux. Ces délégués syndicaux centraux occupent un des postes mis à disposition de l'Organisation Syndicale par le CEA dans des conditions définies par voie d'accord.

2. L'Organisation Syndicale est habilitée à se faire représenter auprès de la Direction du CEA par ses délégués syndicaux centraux, ou, en cas de besoin, par d'autres responsables de l'Organisation Syndicale.

3. L'Organisation Syndicale informe la Direction du CEA du nom du ou des délégués syndicaux centraux et de ses responsables et identifie parmi eux celui qui assume la responsabilité de l'Organisation Syndicale au niveau du CEA.

4. Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau d'un établissement du CEA peut désigner des délégués syndicaux dont le nombre est celui prévu par la loi. Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'établissement et ayant obtenu au moins deux élus titulaires et/ou suppléants au Comité d'établissement, le délégué syndical supplémentaire prévu par l'article L. 2143-4 du Code du travail est accordé sans condition d'effectifs ni d'appartenance à un collège électoral.

5. L'Organisation Syndicale est habilitée à se faire représenter auprès de la Direction de l'établissement par ses délégués syndicaux, ou, en cas de besoin, par d'autres responsables de l'Organisation Syndicale.

6. L'Organisation Syndicale informe la Direction de l'établissement du nom du ou des délégués syndicaux et de ses responsables et identifie parmi eux celui qui assume la responsabilité de l'Organisation Syndicale au niveau de l'établissement.

#### **Article 8**

1. Les élections des délégués du personnel et des représentants élus au Comité national, aux Comités d'établissement, au Comité central des activités sociales et aux Comités locaux des activités sociales ont lieu simultanément et par vote électronique. Les délégués du personnel et les représentants du personnel au Comité national, aux Comités d'établissement, au Comité central des activités sociales et aux Comités locaux des activités sociales sont élus en deux collèges, l'un constitué par les salariés relevant de l'Annexe 1 de la présente convention, l'autre par les salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention.

2. A l'occasion des élections professionnelles du CEA, et conformément aux dispositions législatives, la Direction du CEA engage avec les Organisations Syndicales intéressées une négociation d'un protocole d'accord préélectoral central relatif à l'organisation et au déroulement des élections.

3. Dans le cadre de l'exercice de leur mandat, et sous réserve des dispositions législatives et réglementaires sur la protection du secret des informations intéressant la défense nationale et compte tenu des règles particulières existant pour certaines installations, en matière de sécurité :

- les salariés élus ou désignés au niveau du CEA circulent librement dans l'entreprise,
  - les salariés élus ou désignés au niveau de l'établissement circulent librement dans l'établissement concerné.
- En outre, le CEA s'efforcera de faciliter leur accès dans les entreprises où ses salariés se trouvent en nombre significatif.

4. Les responsables syndicaux des échelons local, départemental, fédéral et confédéral ont accès, sous la responsabilité de la section syndicale ou du syndicat d'établissement (ou celle des bureaux syndicaux centraux implantés), aux locaux syndicaux et de réunion du personnel dans l'établissement, sous réserve des règles particulières à l'établissement. Des personnalités extérieures autres que syndicales, invitées par la section

## CONVENTION DE TRAVAIL

syndicale ou le syndicat d'établissement, ont également accès à ces locaux après accord de la Direction d'établissement et sous réserve des règles particulières à l'établissement.

### Article 9

1. Les sections syndicales ou syndicats d'établissement peuvent collecter les cotisations syndicales dans chaque établissement du CEA, selon les règles en vigueur, et dans des conditions qui ne gênent pas la bonne marche du service.

2. Les sections syndicales ou syndicats d'établissement peuvent réunir leurs adhérents, dans l'enceinte de l'établissement en dehors des heures de travail, suivant des modalités fixées avec la Direction de l'établissement.

3. Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'établissement peut réunir ses adhérents, dans l'enceinte de l'établissement pendant les heures de travail, en principe une fois par trimestre pour chaque section syndicale ou syndicat d'établissement, avec d'autres possibilités de réunion en cas d'urgence ou de difficultés particulières appréciées avec la Direction de l'établissement.

4. Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'établissement peuvent organiser des réunions du personnel :

- en dehors des heures de travail de l'établissement, après accord de la Direction de l'établissement ;
- pendant les heures de travail, une fois par trimestre.

Chaque salarié dispose d'un temps d'absence rémunéré de six heures par semestre, pour cette information syndicale.

Les modalités d'organisation des réunions du personnel sont déterminées avec la Direction de l'établissement (unité concernée, local, horaire, information par les salariés de leur responsable hiérarchique).

5. A l'occasion des élections professionnelles du CEA, des réunions du personnel peuvent être organisées par les sections syndicales ou syndicats d'établissement. En l'absence de sections syndicales ou syndicats d'établissement, ces réunions peuvent être organisées par les bureaux centraux des Organisations Syndicales présentant au moins une liste de candidats à une élection au niveau du CEA.

## ***Communication et information syndicale***

### Article 10

1. L'information syndicale à l'intérieur du CEA s'effectue dans les conditions prévues par la loi, compte tenu des dispositions ci-après.

2. Des panneaux d'affichage sont mis à la disposition des Organisations Syndicales et placés dans les locaux les plus fréquentés par le personnel.

3. Le type de ces panneaux et leur emplacement sont choisis d'un commun accord entre la Direction de l'établissement et les sections syndicales ou syndicats d'établissement.

4. Les publications et tracts syndicaux peuvent être distribués à l'entrée et à la sortie des établissements, des restaurants d'entreprise et des parkings, sous réserve des conditions particulières d'accès à certains établissements.

5. Le bureau central de chaque Organisation Syndicale peut utiliser le courrier interne du CEA pour adresser des publications aux salariés du CEA, selon des modalités définies par voie d'accord.

6. Le CEA convient de l'intérêt, pour la qualité du dialogue social, de l'accès des Organisations Syndicales aux moyens de communication informatiques du CEA (Intranet et messagerie électronique). Les modalités d'accès et d'utilisation de ces moyens par les Organisations Syndicales sont définies par voie d'accord.

Chaque salarié a la possibilité de refuser d'être destinataire de messages électroniques de communication syndicale.

7. Des dispositions particulières peuvent être adoptées dans le cadre des négociations du protocole d'accord préélectoral défini à l'article 8.2 de la présente convention.

### CHAPITRE 3

#### COMITÉ NATIONAL - COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT

##### *Comité national*

##### *COMPOSITION*

###### Article 11

Le Comité national est paritaire et comprend les membres suivants :

- l'administrateur général ou son représentant, président ;
- le haut-commissaire ;
- 13 membres désignés par le CEA ;
- 15 membres élus par le personnel, répartis entre les salariés relevant de l'Annexe 1 et de l'Annexe 2 de la présente convention, proportionnellement aux effectifs de ces deux collèges, arrêtés à la date prévue dans le cadre de la négociation prévue à l'article 8.2 de la présente convention.

En outre, chaque Organisation Syndicale ayant au moins deux élus (titulaire ou suppléant) au Comité national, peut désigner un représentant qui assiste aux séances avec voix consultative.

Le Comité national élit un secrétaire parmi ses membres élus titulaires conformément aux dispositions législatives.

##### *MODALITES D'ELECTION*

###### Article 12

1. Les élections ont lieu tous les trois ans sur liste syndicale, conformément à la répartition du personnel en deux collèges, l'un représentant le personnel relevant de l'Annexe 1, l'autre représentant le personnel relevant de l'Annexe 2 de la présente convention.

2. Un nombre égal de suppléants est élu et siège en cas d'empêchement des titulaires.

3. Les conditions d'électorat sont celles définies par la loi.

4. Les conditions d'éligibilité sont celles définies par la loi.

5. Les modalités pratiques d'organisation des élections sont déterminées dans le cadre de la négociation prévue à l'article 8.2 de la présente convention.

6. En cas de cessation anticipée d'un mandat de représentant du personnel dans les cas visés par la loi, le représentant élu titulaire est remplacé dans les conditions légales ; le représentant du personnel élu suppléant est remplacé par le premier candidat non élu de la liste à laquelle il appartient.

##### *FONCTIONNEMENT*

###### Article 13

1. Le temps passé par les salariés siégeant au Comité national ou dans ses commissions est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. En conséquence, les frais pouvant résulter de leur participation à ces réunions leur sont remboursés.

2. Le Comité national établit son règlement intérieur.

## **CONVENTION DE TRAVAIL**

3. Le Comité national se réunit au moins trois fois par an.

4. L'ordre du jour comprend les questions qui y sont inscrites à la demande des membres du Comité national et présentées dans un délai de 15 jours précédant la date prévue pour la réunion.

5. Si une réunion complémentaire est nécessaire pour épuiser l'ordre du jour, elle a lieu dans les 15 jours suivants.

6. Le Comité national est convoqué à la diligence de son président ou à la demande de la majorité de ses membres élus.

7. Les avis et les résolutions du Comité national sont émis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

Ont voix délibérative :

- les membres élus par le personnel,
- le président, sous réserve des exceptions résultant de l'application du droit du travail (consultation des membres élus du comité en tant que délégation du personnel).

Dans le cas d'une élection, la règle est la majorité des voix ou des suffrages valablement exprimés, c'est-à-dire que les votes blancs ou nuls et les abstentions sont exclus pour déterminer la majorité.

8. Le Comité national peut s'entourer des éléments d'information qui lui sont nécessaires pour émettre ses avis ou recourir à un expert dans les conditions légales.

9. Les membres du Comité national reçoivent les documents nécessaires à l'examen des points à l'ordre du jour, et au moins 15 jours avant la date prévue pour la réunion pour les points faisant l'objet d'une consultation.

10. Les projets de procès-verbaux sont préparés par la Direction des ressources humaines et des relations sociales et soumis au secrétaire du Comité national.

Ils sont ensuite adressés aux membres du Comité qui disposent d'un délai de 15 jours pour formuler leurs observations.

11. Les procès-verbaux comportent les explications et les résultats de vote des représentants élus du personnel et du président.

12. Les procès-verbaux des séances sont envoyés à chaque membre titulaire et suppléant du Comité national, à chaque représentant syndical, à chaque bureau central des Organisations Syndicales et pour information aux Directeurs d'établissement qui en remettent un exemplaire aux secrétaires des Comités d'établissement.

### **COMPETENCES - ATTRIBUTIONS**

#### **Article 14**

1. Le Comité national exerce les attributions dévolues au Comité central d'entreprise par les articles L. 2323-1 et suivants et L. 2327-2 du Code du travail et selon les dispositions du décret n°85-1077 du 10 octobre 1985. Il est notamment compétent pour examiner les programmes, le budget et l'organisation générale du CEA, ainsi que le volume et la structure des emplois.

2. Le Comité national délègue ses attributions en matière d'activités sociales et culturelles au Comité central des activités sociales dont la composition est celle déterminée pour le Comité d'entreprise par les articles L. 2324-1 et L. 2324-2 du Code du travail.

#### **Article 15**

Le Comité national met en place les commissions obligatoires et peut créer les commissions facultatives nécessaires à ces travaux.

Lors du vote de création des commissions, seuls les représentants du personnel prennent part au vote.

### **Comité d'établissement**

#### **COMPOSITION**

# CONVENTION DE TRAVAIL

## Article 16

Le Comité d'établissement est paritaire. Il comprend les membres suivants :

- le directeur d'établissement, ou son représentant, président, et des membres désignés par le CEA, le nombre total des membres de la Direction étant égal à celui des représentants du personnel élus ;
- des représentants du personnel élus dont le nombre est fixé comme suit, en fonction de l'effectif de l'établissement, arrêté à la date prévue dans le cadre de la négociation prévue à l'article 8.2 de la présente convention :
  - de 50 à 75 salariés : 3
  - de 76 à 100 salariés : 4
  - de 101 à 250 salariés : 5
  - de 251 à 500 salariés : 7
  - de 501 à 1000 salariés : 9
  - par tranche supérieure de 500 : + 1

Des suppléants sont élus en nombre égal en vue du remplacement des titulaires empêchés ou démissionnaires. En outre, chaque Organisation Syndicale ayant au moins deux élus (titulaire ou suppléant) au Comité d'établissement, peut désigner un représentant qui assiste aux séances avec voix consultative.

Le Comité d'établissement élit un secrétaire parmi ses membres élus titulaires conformément aux dispositions légales.

## **MODALITES D'ELECTION**

### Article 17

1. Les élections des représentants du personnel au Comité d'établissement ont lieu sur liste syndicale simultanément et suivant les mêmes modalités que celles prévues pour le Comité national par la présente convention.

Dans le respect du cadre défini par le protocole d'accord préélectoral central prévu à l'article 8.2 de la présente convention, et conformément aux dispositions législatives, la Direction de chaque établissement concerné engage avec les Organisations Syndicales intéressées une négociation afin de déterminer les modalités pratiques d'organisation des opérations électorales.

2. En cas de cessation anticipée d'un mandat de représentant du personnel dans les cas visés par la loi, le représentant élu titulaire est remplacé dans les conditions légales ; le représentant du personnel élu suppléant est remplacé par le premier candidat non élu de la liste à laquelle il appartient.

## **FONCTIONNEMENT**

### Article 18

1. Le Comité d'établissement établit son règlement intérieur.

2. Le Comité d'établissement se réunit au moins trois fois par an.

L'ordre du jour comprend les questions qui y sont inscrites à la demande des membres du Comité d'établissement et présentées dans un délai de 15 jours précédant la date prévue pour la réunion.

3. Si une réunion complémentaire est nécessaire pour épuiser l'ordre du jour, elle a lieu dans les 15 jours suivants

4. Le Comité d'établissement est convoqué à la diligence de son président ou à la demande de la majorité de ses membres élus.

5. Les avis et les résolutions du Comité d'établissement sont émis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

Ont voix délibérative :

- les membres élus par le personnel,
- le président, sous réserve des exceptions prévues par le Code du travail (consultation des membres élus du comité en tant que délégation du personnel).

## **CONVENTION DE TRAVAIL**

Dans le cas d'une élection, la règle est la majorité des voix ou des suffrages valablement exprimés, c'est-à-dire que les votes blancs ou nuls et les abstentions sont exclus pour déterminer la majorité.

6. Le Comité d'établissement peut s'entourer des éléments d'information qui lui sont nécessaires pour émettre ses avis ou recourir à un expert dans les conditions légales.

7. Les membres du Comité d'établissement reçoivent les documents nécessaires à l'examen des points à l'ordre du jour, et au moins 15 jours avant la date prévue pour la réunion pour les points faisant l'objet d'une consultation.

8. Les projets de procès-verbaux sont préparés par la Direction de l'établissement et soumis avant diffusion au secrétaire du Comité d'établissement. Ils sont ensuite adressés aux membres du Comité qui disposent d'un délai de 15 jours pour formuler leurs observations.

9. Les procès-verbaux comportent les explications et les résultats de vote des représentants élus du personnel et du président.

10. Le Comité d'établissement crée les commissions nécessaires à ses travaux, notamment en matière d'emploi, de formation, et de logement.

Lors du vote de création des commissions, seuls les représentants du personnel prennent part au vote.

11. Les procès-verbaux de séance sont envoyés à chaque membre, titulaire et suppléant, du Comité d'établissement, à chaque représentant syndical, à chaque secrétariat des sections syndicales locales et au secrétariat général de chaque syndicat.

### **COMPETENCES – ATTRIBUTIONS**

#### **Article 19**

1. Le Comité d'établissement exerce les attributions dévolues au Comité d'établissement par les articles L. 2323-1 et suivants du Code du travail, et selon les dispositions du décret n°85-1077 du 10 octobre 1985. Il est notamment compétent, dans la limite des attributions du Directeur de l'établissement, pour examiner les programmes, le budget et l'organisation générale de l'établissement.

2. Le Comité d'établissement délègue ses attributions en matière d'activités sociales et culturelles à un Comité local des activités sociales dont la composition est celle déterminée pour le Comité d'entreprise par les articles L. 2324-1 et L. 2324-2 du Code du travail.

## CHAPITRE 4

### COMMISSIONS DES CARRIÈRES

#### *Dispositions générales*

##### Article 20

1. La gestion des carrières constitue un élément essentiel de la gestion de l'emploi et des compétences. Dans ce cadre, les membres des Commissions des carrières examinent la situation des salariés et leur progression professionnelle et doivent disposer de tous les éléments nécessaires pour exprimer un avis sur les propositions d'augmentation individuelle de salaire et de promotion.

2. Les questions intéressant la carrière des salariés sont examinées par :

- une Commission centrale des carrières, compétente pour les salariés relevant de l'Annexe 1 de la présente convention de niveau E4 à E7,
- une Commission secondaire des carrières, compétente pour les salariés relevant de l'Annexe 1 de la présente convention de niveau E1 à E3 et pour les salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention proposés à la qualification de cadre,
- des Commissions des carrières d'établissement pour les salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention.

##### Article 21

1. La Commission centrale des carrières comprend :

- le Directeur des ressources humaines et des relations sociales ou son représentant, président ;
- 9 à 11 membres désignés par le CEA ;
- 12 membres représentant le personnel, classés dans la grille de l'Annexe 1 de la présente convention, dont au moins 3 classés aux niveaux E6 et E7 dans cette grille.

L'Organisation Syndicale représentative au niveau du CEA ne disposant pas de siège en Commission des carrières peut désigner un représentant. Celui-ci n'a pas voix délibérative.

2. La Commission secondaire des carrières comprend :

- le Directeur des ressources humaines et des relations sociales ou son représentant, président ;
- 9 à 13 membres désignés par le CEA ;
- 14 membres représentant le personnel, classés dans la grille de l'Annexe 1 de la présente convention dont 3 classés au moins en E4.

L'Organisation Syndicale représentative au niveau du CEA ne disposant pas de siège en Commission des carrières peut désigner un représentant. Celui-ci n'a pas voix délibérative.

3. Chaque Commission des carrières d'établissement comprend :

- le Directeur d'établissement ou son représentant, président ;
- 4 à 9 membres désignés par le CEA ;
- des représentants du personnel relevant de la compétence de la Commission, choisis parmi les salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention.

Au cas où un syndicat ne pourrait désigner un salarié relevant de l'Annexe 2 de la présente convention, celui-ci pourrait être remplacé, à titre exceptionnel, par un salarié relevant de l'Annexe 1 de la présente convention désigné par l'Organisation Syndicale concernée.

Leur nombre est fixé selon l'importance numérique de l'établissement :

- a) Pour les établissements comportant au plus 300 salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention : 5 représentants.
- b) Pour les établissements comportant de 301 à 600 salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention : 6 représentants.
- c) Pour les établissements comportant de 601 à 900 salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention : 7 représentants.
- d) Pour les établissements comportant de 901 à 1800 salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention : 8 représentants.

e) Pour les établissements comportant plus de 1800 salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente

# CONVENTION DE TRAVAIL

convention : 10 représentants.

L'Organisation Syndicale représentative au niveau de l'établissement concerné ne disposant pas de siège en Commission des carrières peut désigner un représentant. Celui-ci n'a pas voix délibérative.

## **DESIGNATION**

### **Article 22**

1. Les représentants du personnel doivent avoir au minimum un an d'ancienneté au CEA.

2. Ils sont désignés par les Organisations Syndicales du CEA en fonction des suffrages obtenus aux élections du Comité national ou du Comité d'établissement.

Les sièges de représentants du personnel sont répartis selon la méthode de représentation proportionnelle à la plus forte moyenne :

- pour la Commission centrale des carrières : au prorata du nombre de suffrages obtenus aux élections au Comité national parmi les salariés relevant de l'Annexe 1 de la présente convention des niveaux E4 à E7 ;
- pour la Commission secondaire des carrières : au prorata des suffrages obtenus aux élections au Comité national parmi les salariés relevant de l'Annexe 1 de la présente convention des niveaux E1 à E3 ;
- pour les Commissions des carrières d'établissement : au prorata des suffrages obtenus aux élections au Comité d'établissement concerné dans le collège des salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention.

### **Article 23**

Des membres suppléants, en nombre égal et pour les mêmes catégories, sont désignés dans les mêmes conditions que les membres titulaires et siègent en cas d'empêchement de ceux-ci.

### **Article 24**

1. En cas d'élection anticipée des représentants du personnel au Comité national et aux Comités d'établissement, une nouvelle désignation des membres des Commissions des carrières est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 22.

2. L'Organisation Syndicale peut procéder à une nouvelle désignation de ses représentants en Commission des carrières sous réserve d'en informer la Direction des ressources humaines et des relations sociales ou la Direction de l'établissement concerné dans un délai suffisant.

## **ATTRIBUTIONS**

### **Article 25**

1. Les Commissions des carrières examinent les questions relatives aux recrutements, aux augmentations individuelles de salaire et aux promotions concernant les salariés relevant de leur domaine de compétence.

2. La situation des salariés relevant de l'Annexe 1 de la présente convention, n'ayant pas bénéficié en cumulé d'une augmentation individuelle de salaire correspondant à la valeur médiane des augmentations individuelles pour les groupes de classification, mentionnés ci-après, pourra être évoquée, à la demande d'un membre de la Commission des carrières compétente, tous les trois ans pour les salariés classés E1 à E3, tous les quatre ans pour les salariés classés E4 et E5, tous les cinq ans pour les salariés classés E6 et E7.

3. Si l'un des membres de la Commission des carrières compétente le demande, le cas d'un salarié relevant de l'Annexe 2 de la présente convention et n'ayant pas obtenu d'augmentation depuis cinq ans peut être évoqué par cette Commission.

### **Article 26**

1. Les Commissions des carrières se réunissent sur convocation de leur président à son initiative ou sur demande motivée d'une majorité de ses membres représentant le personnel, chaque fois qu'il est nécessaire.

2. Le secrétariat des Commissions des carrières relève de la responsabilité du président.

## **CONVENTION DE TRAVAIL**

3. Les Commissions des carrières se réunissent deux fois par an pour faire le bilan qualitatif et quantitatif de l'ensemble des recrutements (CDI et CDD) intervenus sur les 6 derniers mois. Elles se réunissent également une fois par an pour tirer les enseignements de la campagne d'augmentations individuelles et de promotions précédente en termes de bilan statistique et de fonctionnement.

4. Dans le cadre de la préparation des augmentations individuelles de salaire et des promotions :

- les représentants en Commission des carrières reçoivent la liste des salariés proposés et les informations permettant d'examiner leur évolution de carrière,
- des rencontres préparatoires entre les directions de pôle ou de centre, ou les Chefs de département et d'institut, et les représentants du personnel en Commissions des carrières sont systématisées afin d'examiner les problématiques globales de l'unité et, le cas échéant, des situations particulières.

Pour l'examen des propositions annuelles d'augmentations individuelles de salaire et de promotions, les représentants en Commission des carrières reçoivent l'ordre du jour un mois avant la date de chaque réunion des Commissions des carrières.

5. Les observations des membres de la Commission des carrières sont consignées dans un procès-verbal dont le projet est établi par le secrétariat de la Commission des carrières. Ce procès-verbal ne devient définitif qu'après approbation par les membres ayant participé aux délibérations de la Commission des carrières.

6. Les membres des Commissions des carrières et les secrétariats des Commissions sont soumis à une obligation de discrétion pour toutes les informations dont ils ont connaissance.

7. Le temps nécessaire passé par les salariés appelés à siéger en Commission des carrières est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. En conséquence, les frais pouvant résulter de leur participation aux Commissions leur sont remboursés.

## **CHAPITRE 5**

### **ACTIVITÉS SOCIALES**

#### ***Comité central des activités sociales***

##### **Article 27**

Les dispositions arrêtées au titre des activités sociales, dans le cadre du présent chapitre, concernent l'ensemble des salariés relevant de l'Annexe 1 et de l'Annexe 2 de la présente Convention et certaines catégories de personnels définies par un texte d'application.

##### **COMPOSITION**

##### **Article 28**

Le Comité central des activités sociales (CCAS) comprend :

- le Directeur des ressources humaines et des relations sociales ou son représentant, président ;
- quinze membres élus sur liste syndicale par le personnel, répartis entre les salariés relevant de l'Annexe 1 et les salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention, proportionnellement aux effectifs de ces deux collèges, arrêtés à la date prévue dans le cadre de la négociation prévue à l'article 8.2 de la présente convention.

Des suppléants sont élus en nombre égal et assistent aux séances avec voix consultative.

En outre, chaque Organisation Syndicale ayant au moins deux élus (titulaire ou suppléant) au CCAS, peut désigner un représentant qui assiste aux séances avec voix consultative.

Le secrétariat est assuré par les soins du président de l'Association centrale des activités sociales (ACAS), définie aux articles 30 et 38 de la présente convention. Celui-ci fait appel, notamment pour l'établissement du procès-verbal, au secrétaire administratif de l'ACAS qui, à cet effet, assiste aux réunions.

# CONVENTION DE TRAVAIL

## **MODALITES D'ELECTIONS**

### **Article 29**

1. Les élections ont lieu en deux collèges suivant les modalités prévues au chapitre Comité national.
2. Le mandat des membres du CCAS est de trois ans.
3. En cas de cessation anticipée d'un mandat de représentant du personnel dans les cas visés par la loi pour les représentants du personnel au Comité d'entreprise, le représentant élu titulaire est remplacé dans les conditions légales ; le représentant du personnel élu suppléant est remplacé par le premier candidat non élu de la liste à laquelle il appartient.

## **COMPETENCES - ATTRIBUTIONS**

### **Article 30**

1. Le CCAS est chargé de :
  - a) définir et orienter la politique des activités sociales, sportives et culturelles du CEA dont l'application est confiée à une association (ACAS) régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et définie par les dispositions de la présente convention ;
  - b) gérer les fonds destinés au financement du régime des remboursements des frais de soins de santé complémentaires à la Sécurité sociale et verser à l'organisme gestionnaire de ce régime la part de dotation destinée à cette couverture.
2. Il vote chaque année le projet de budget relatif à ces activités. Il suit l'évolution des dépenses et les contrôle.
3. Il examine les conditions dans lesquelles les salariés retraités du CEA peuvent bénéficier des activités sociales.
4. Le CCAS se réunit au moins deux fois dans l'année, et à la demande de son président ou de la majorité de ses membres élus.
5. Les avis et les résolutions du CCAS sont émis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.  
Ont voix délibérative :
  - les membres élus par le personnel,
  - le président, sous réserve des exceptions résultant de l'application du droit du travail.Dans le cas d'une élection, la règle est la majorité des voix ou des suffrages valablement exprimés, c'est-à-dire que les votes blancs ou nuls et les abstentions sont exclus pour déterminer la majorité.
6. Les procès-verbaux des séances comportent notamment les explications de vote des représentants du personnel et les résultats du vote.

## **Comités locaux des activités sociales**

### **COMPOSITION**

#### **Article 31**

Le Comité local des activités sociales (CLAS) comprend :

- le Directeur d'établissement ou son représentant, président ;
- des représentants du personnel élus, en nombre égal à celui prévu à l'article 16 de la présente convention pour les représentants du personnel élus au Comité d'établissement, et répartis entre les salariés relevant de l'Annexe 1 et les salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention, proportionnellement aux effectifs de ces deux collèges.

Des suppléants sont élus en nombre égal et assistent aux séances avec voix consultative.

En outre, chaque Organisation Syndicale ayant au moins deux élus (titulaire ou suppléant) au CLAS, peut désigner un représentant qui assiste aux séances avec voix consultative.

## **CONVENTION DE TRAVAIL**

Le secrétariat est assuré par les soins du président de l'Association locale des activités sociales (ALAS), définie aux articles 33 et 38 de la présente convention, association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901.

### ***MODALITES D'ELECTION***

#### **Article 32**

Les élections ont lieu tous les trois ans sur liste syndicale en même temps et selon les mêmes modalités que pour le CCAS, définies dans la présente convention aux articles 8.1 et 29.

### ***COMPETENCES – ATTRIBUTIONS***

#### **Article 33**

1. Le CLAS est chargé par délégation du Comité d'établissement des questions touchant aux activités sociales, sportives et culturelles de l'établissement.

2. Il approuve chaque année le projet de budget établi par l'ALAS. Il suit l'évolution des dépenses et les contrôle.

3. Les décisions du CLAS sont prises à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

Ont voix délibérative :

- les membres élus par le personnel,
- le président, sous réserve des exceptions résultant de l'application du droit du travail.

Dans le cas d'une élection, la règle est la majorité des voix ou des suffrages valablement exprimés, c'est-à-dire que les votes blancs ou nuls et les abstentions sont exclus pour déterminer la majorité.

4. Les procès-verbaux des séances comportent notamment les explications de vote des représentants du personnel et les résultats du vote.

### ***Moyens mis à disposition du CCAS et des CLAS***

#### **Article 34**

La dotation annuelle allouée au CCAS est fixée à 3,55 % des salaires bruts versés l'année précédente au personnel bénéficiaire, sur la base des effectifs du mois de décembre, dont 1,90 % pour la couverture des frais de soins de santé et 1,65 % pour les activités sociales.

#### **Article 35**

Le temps passé par les représentants du personnel aux réunions du CCAS, des CLAS, de l'ACAS, des ALAS ou de leurs commissions spécialisées, ainsi que des instances de la mutuelle, est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Le CEA accorde les autorisations d'absence nécessaires, compte tenu des besoins du service.

#### **Article 36**

Le CEA met à la disposition de l'ACAS et des ALAS les locaux et matériels existants à la date de la présente convention pour les activités relevant de sa compétence.

Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau du CEA peut désigner un représentant en vue de se consacrer aux activités sociales.

#### **Article 37**

Le choix de l'organisme chargé de la gestion du régime de prévoyance santé visé à l'article 30-1b du présent chapitre, et les conditions dans lesquelles il est appelé à intervenir, font l'objet d'un accord conclu entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du CEA.

## ***Associations des activités sociales***

### **Article 38**

1. L'ACAS est composée de tous les salariés du CEA visés à l'article 27 de la présente convention, membres de droit.
2. Les activités sociales, sportives et culturelles de l'ACAS sont réservées aux salariés visés à l'article 27 de la présente convention et à leurs familles.
3. A l'échelon central, le fonctionnement de l'ACAS est assuré par les membres élus du personnel au CCAS, pour la durée de leur mandat.
4. A l'échelon local, dans chaque établissement, le fonctionnement de l'ALAS est assuré par les membres élus du personnel au CLAS, pour la durée de leur mandat.  
L'ALAS est chargée de la gestion des activités sociales, culturelles et sportives sur le plan local, conformément à la répartition des activités entre l'ACAS et les ALAS.

### **Article 39**

1. Les statuts de l'ACAS et leurs modifications éventuelles ne peuvent déroger aux dispositions de la présente convention et doivent être approuvés par le CCAS.
2. Les statuts des ALAS et leurs modifications éventuelles doivent être conformes à un statut-type qui ne peut déroger aux dispositions de la présente convention ; ce statut-type est approuvé par le CCAS ainsi que ses modifications éventuelles.

### **Article 40**

Le CCAS attribue à chaque CLAS une part de la dotation prévue à l'article 34, 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 38 alinéa 4. Cette part peut être modifiée si la répartition des activités entre l'ACAS et les ALAS vient à évoluer.

### **Article 41**

1. En cas de dissolution de l'ACAS, les biens de cette dernière seront dévolus au CCAS au titre des activités sportives, sociales et culturelles du personnel du CEA.
2. En cas de suppression d'un établissement ou de dissolution d'une ALAS, les biens de l'ALAS sont dévolus à l'ACAS, ou à une autre ALAS.

### **Article 42**

Le CEA se réserve la possibilité de faire effectuer pour chaque exercice budgétaire, avec l'accord du CCAS, un contrôle comptable des comptes des activités sportives, sociales et culturelles.

## **CHAPITRE 6**

### **HYGIENE ET SECURITE**

#### ***Dispositions générales***

### **Article 43**

## **CONVENTION DE TRAVAIL**

1. Dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, le CEA applique les dispositions législatives et réglementaires, compte tenu des dispositions conventionnelles faisant l'objet du présent chapitre.

2. Le CEA s'engage à prendre les mesures nécessaires de coordination dans ses établissements avec toutes les sociétés du Groupe CEA en ce qui concerne la sécurité, notamment nucléaire, et à faciliter les liaisons et informations réciproques entre ses comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et ceux des sociétés du Groupe CEA en cas d'implantation d'une ou plusieurs de ces sociétés sur un même site.

### **Article 44**

1. Les équipements de travail et les moyens de protection, ainsi que les appareils de mesure et de contrôle nécessaires à l'exécution des travaux qui les justifient, sont fournis par le CEA.

2. Leur entretien est assuré par le CEA qui en conserve la propriété.

3. Les responsables hiérarchiques sont chargés de veiller sous leur responsabilité, à l'application de la réglementation interne du CEA et des dispositions législatives et réglementaires, notamment celles qui concernent la protection des travailleurs contre les rayonnements ionisants.

4. Le CEA applique les dispositions législatives et réglementaires dans le domaine de la formation à la sécurité. Tous les cinq ans au moins, les salariés suivront un stage de formation destiné à rappeler et à approfondir les règles relatives à la sécurité de l'établissement.

5. Les salariés sont tenus de respecter les consignes prises pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, ces consignes leur étant au préalable clairement et personnellement notifiées et expliquées.

### **Article 45**

Un Comité central d'hygiène et de sécurité (CCHS), pour l'ensemble du CEA, et des CHSCT par établissement sont compétents pour ce qui concerne l'hygiène et la sécurité du personnel du CEA.

## ***Comité central d'hygiène et de sécurité***

### **COMPOSITION**

#### **Article 46**

Le CCHS est présidé par le Directeur du pôle maîtrise des risques ou son représentant.

Il comprend, en outre, 14 membres désignés par la Direction (dont le Conseiller médical prévu à l'article 60 de la présente convention) et 15 membres représentants du personnel.

Le secrétariat de ce comité est assuré par la Direction du pôle maîtrise des risques.

### **DESIGNATION**

#### **Article 47**

1. Les représentants du personnel et un nombre égal de suppléants sont désignés par les Organisations Syndicales représentatives au niveau du CEA, compte tenu de leurs connaissances techniques et de leurs aptitudes en matière d'hygiène et de sécurité du travail, au prorata du nombre de suffrages obtenus lors des plus récentes élections au Comité national dans chaque collège.

Les sièges de représentants du personnel sont répartis selon la méthode de représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

2. Si les résultats des élections conduisaient une Organisation Syndicale représentative au niveau du CEA à ne pas avoir de représentant, celle-ci pourrait toutefois en désigner un qui assisterait aux réunions du CCHS avec voix consultative.

3. Les représentants du personnel doivent avoir au minimum un an d'ancienneté au CEA.

## **CONVENTION DE TRAVAIL**

4. Le mandat des membres titulaires et suppléants est de trois ans.
5. Le CEA s'engage à appliquer aux représentants du personnel au CCHS la protection prévue par l'article L. 2411-13 du Code du travail.

### **FONCTIONNEMENT**

#### **Article 48**

1. Le CCHS se réunit au siège du CEA sur convocation du président, ou à la demande de la majorité de ses membres, chaque fois qu'il est nécessaire et au moins une fois par trimestre. Il se réunit, en principe, une fois par an dans un autre établissement du CEA.
2. Les avis sont pris à la majorité des voix. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante. Les avis minoritaires doivent figurer au compte rendu.
3. Le temps passé par les salariés appelés à siéger au CCHS est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. En conséquence, les frais résultant de leur participation au Comité leur sont remboursés.
4. Le temps consacré à des missions individuelles demandées par le Comité est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. En conséquence, les frais en résultant sont remboursés.
5. Le Comité établit son règlement intérieur.
6. Il s'entoure des éléments d'information qui lui sont nécessaires pour émettre ses avis. En particulier, il peut convoquer et entendre telle personne qu'il juge qualifiée pour donner son opinion sur un problème particulier d'hygiène et de sécurité.
7. Les procès-verbaux des séances du Comité, les rapports qu'il établit, les avis qu'il émet, sont transmis au Comité national et aux membres des CHSCT d'établissement pour information.
8. Le CEA met à la disposition du CCHS les moyens nécessaires pour assurer sa mission.

### **ATTRIBUTIONS**

#### **Article 49**

1. Le CCHS est compétent pour toutes les questions générales d'hygiène et de sécurité intéressant un, plusieurs ou l'ensemble des établissements du CEA, sans préjudice des attributions légales reconnues aux CHSCT.
2. Il donne des avis sur la politique du CEA en matière d'hygiène et de sécurité et il est informé de la politique en matière de médecine du travail et des recommandations du groupe d'études de prévention prévu à l'article 56 de la présente convention.
3. Il peut organiser des réunions d'information sur les problèmes d'hygiène et de sécurité.
4. Il répond aux questions qui lui sont posées par les CHSCT des établissements.
5. Le CCHS peut diligenter, en son sein, des missions d'information dans les établissements.

### ***Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'établissement***

### **COMPOSITION**

#### **Article 50**

1. Chaque CHSCT d'établissement comprend :
  - le Directeur d'établissement ou son représentant, président,
  - l'ingénieur de sécurité de l'établissement,

## CONVENTION DE TRAVAIL

- le responsable à l'échelon de l'établissement de la protection contre les radiations,
- le médecin du travail de l'établissement,
- des membres qui, par la nature de leurs travaux, sont directement intéressés aux problèmes de sécurité, désignés par le CEA à raison de :
  - 2 pour les établissements comptant moins de 1000 salariés,
  - 6 pour ceux comptant 1000 à 2000 salariés,
  - 8 pour ceux comptant plus de 2000 salariés,
- un nombre égal de représentants du personnel désignés comme indiqué à l'article 51 ci-après, à raison de :
  - 6 dont 1 au moins de la catégorie du personnel relevant de l'Annexe 1 de la présente convention, pour les établissements comptant moins de 1000 salariés,
  - 10 dont 2 au moins de la catégorie du personnel relevant de l'Annexe 1 de la présente convention, pour ceux comptant de 1000 à 2000 salariés,
  - 12 dont 3 au moins de la catégorie du personnel relevant de l'Annexe 1 de la présente convention, pour les établissements comptant plus de 2000 salariés.

2. Le président et les représentants du personnel ont voix délibérative. Les autres membres ci-dessus désignés siègent avec voix consultative.

### **DESIGNATION**

#### **Article 51**

1. Les membres de la délégation du personnel sont désignés par un collège constitué par les membres élus du Comité d'établissement et les délégués du personnel. Seuls les titulaires ou les suppléants remplaçant les titulaires absents prennent part à la désignation.

2. Il est procédé, dans les mêmes conditions, à la désignation de suppléants en vue du remplacement des titulaires empêchés ou démissionnaires.

3. Le mandat des membres titulaires et suppléants est de deux ans.

4. Si les résultats de la désignation conduisaient une Organisation Syndicale représentative au niveau de l'établissement concerné à ne pas avoir de représentant, celle-ci pourrait toutefois en désigner un n'ayant pas voix délibérative.

### **FONCTIONNEMENT**

#### **Article 52**

1. Le CHSCT d'établissement se réunit sur convocation de son président, en principe une fois par mois. Il est réuni en urgence à la suite de tout accident ou incident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ; il est également réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Des facilités sont accordées aux représentants du CHSCT ayant reçu mission d'enquêter sur place à la suite d'un accident ou incident de cette nature.

2. Le Comité désigne un secrétaire parmi les représentants du personnel.

3. L'ordre du jour de chaque réunion est établi conjointement par le président et le secrétaire et communiqué aux membres du Comité et à l'inspecteur du travail au moins cinq jours francs avant la date prévue pour la réunion.

4. Les projets de procès-verbaux sont établis par le secrétaire du comité et soumis avant diffusion aux membres du CHSCT.

5. Les avis sont pris à la majorité des membres présents ayant voix délibérative. Les avis minoritaires doivent figurer au compte rendu.

6. Les représentants du personnel au CHSCT peuvent pour l'exercice de leurs fonctions se déplacer librement dans leur établissement sous réserve de l'observation des règles relatives à la sécurité et à la protection du secret intéressant la défense nationale conformément aux dispositions de l'article 10 de la loi du 23 décembre

## CONVENTION DE TRAVAIL

1982.

7. Les membres des CHSCT amenés à quitter l'établissement en raison d'une mission confiée par le comité ou avec l'accord du président afin de prendre contact avec des organismes extérieurs (inspection du travail, Sécurité sociale, etc.), informeront préalablement leurs responsables hiérarchiques.

8. Les procès-verbaux des séances et leurs Annexes sont tenus à la disposition de l'Inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des salariés des services de prévention des organismes de sécurité sociale. Les éventuelles observations des représentants du personnel en CHSCT d'établissement peuvent être consignées dans un registre tenu à cet effet.

9. Les délibérations des comités sont confidentielles en ce qui concerne les questions individuelles et celles qui relèvent des dispositions des articles 158-2 et 159 de la présente convention. Les procès-verbaux ne comportent pas de mentions relatives aux questions précitées.

10. Le président du CHSCT présente annuellement, pour avis, au CHSCT un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement ainsi qu'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le rapport et le programme sont transmis par la Direction de l'établissement :

- au Comité d'établissement,
- au CCHS,
- aux sections syndicales et syndicats de l'établissement,
- à l'inspecteur du travail,
- au Comité technique régional de la Sécurité sociale.

### **Article 53**

Le financement des travaux qu'imposent les règles d'hygiène et de sécurité doit être examiné et budgétisé en priorité par les directions concernées.

### **ATTRIBUTIONS**

#### **Article 54**

Outre leurs attributions légales et réglementaires, les CHSCT ont également compétence, dans les conditions prévues par les dispositions du décret n°92-158 du 20 février 1992 modifié, pour examiner les questions relatives à l'intervention de salariés d'entreprises extérieures travaillant sur un site du CEA, dans la mesure où les risques encourus par ceux-ci peuvent résulter des activités du CEA, sans préjudice de l'entière responsabilité des Chefs des entreprises concernées et des compétences des CHSCT de ces entreprises.

Le programme de formation à la sécurité, tel que défini par les dispositions législatives et réglementaires, est examiné en priorité par les directions d'établissement en liaison avec le CHSCT.

### ***Ingénieurs de sécurité***

#### **Article 55**

Pour assurer la sécurité des personnes et des biens dont il est responsable, le CEA dispose de structures spécialisées de protection, d'une part et d'ingénieurs de sécurité, d'autre part.

#### **Article 56**

1. Un groupe d'études de prévention, composé de personnes qualifiées désignées par le CEA, a compétence pour connaître pour l'ensemble du CEA des problèmes généraux d'hygiène et de sécurité du travail en matière de risques classiques.

2. En ce domaine, le groupe d'études de prévention mène les études nécessaires, informe les unités et les établissements de l'évolution des techniques et de la réglementation, coordonne l'action des ingénieurs de sécurité des établissements concernant les études de prévention.

3. Le CCHS est tenu informé de la composition du groupe et de ses activités.

## ***Ingénieurs de sécurité d'établissement***

### **Article 57**

1. Un ingénieur de sécurité est nommé dans chaque établissement du CEA par le Directeur d'établissement et placé sous son autorité.  
Lors de son entrée en fonction, il reçoit la formation le préparant à celle-ci et au cours de l'exercice de ses fonctions, des formations complémentaires
2. L'ingénieur de sécurité est le conseiller direct du Directeur d'établissement en ce qui concerne l'application, notamment dans le domaine technique, de la réglementation en matière de sécurité et de la conduite de la politique de prévention dans le domaine non nucléaire.
3. Par délégation du Directeur d'établissement, il prépare, en liaison avec le médecin du travail, les consignes générales relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail et veille à leur application.  
Il les communique au CHSCT et les tient à la disposition du CCHS et du groupe d'études de prévention.
4. Il signale aux unités les déficiences qu'il aurait constatées au cours des visites d'installations et assure la coordination des actions de prévention des ingénieurs de sécurité d'unité ou d'installation.
5. L'ingénieur de sécurité d'établissement formule ses observations essentielles par écrit au Directeur d'établissement qui en tient informé le CHSCT d'établissement. Il peut faire arrêter l'exécution d'une prestation 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.

## ***Ingénieurs de sécurité d'installation***

### **Article 58**

1. Une installation doit être dotée d'un ingénieur de sécurité d'installation, éventuellement assisté d'un ou plusieurs animateurs de sécurité, qui sont placés auprès du Chef d'installation.
2. L'ingénieur de sécurité d'installation et l'animateur de sécurité exercent leurs missions sous l'autorité directe du Chef d'installation. Ils sont choisis en fonction de leurs connaissances et aptitudes en matière de sécurité. Ils doivent avoir suivi la formation spécifique à l'exercice de leurs missions.
3. L'ingénieur de sécurité d'installation est chargé, en liaison avec l'ingénieur de sécurité et les services spécialisés de l'établissement, de conseiller et d'informer le Chef d'installation des conditions d'application des dispositions législatives et réglementaires, et de la réglementation interne du CEA en matière de prévention dans le domaine non nucléaire.
4. Il prépare les consignes de sécurité de l'unité ou de l'installation et veille à leur application. Il les communique à l'ingénieur de sécurité et au CHSCT d'établissement.
5. Il formule ses observations essentielles par écrit au Chef d'installation, qui en tient informé l'ingénieur de sécurité d'établissement.
6. Le Chef d'installation peut confier à l'ingénieur de sécurité, dans la limite des règles fixées par le Directeur d'établissement, toute autre mission de prévention, d'étude, d'exploitation, d'intervention, et de coordination qu'il juge utile.

## ***Médecine du travail***

### **Article 59**

1. Le CEA applique les dispositions législatives et réglementaires concernant la médecine du travail.

## CONVENTION DE TRAVAIL

2. Le Directeur d'établissement prend toutes mesures pour que le médecin du travail consacre à sa mission en milieu professionnel le tiers de son temps de travail conformément à la réglementation en vigueur.
3. Le médecin du travail étudie les problèmes posés par les postes de travail, en collaboration, en tant que de besoin, avec les personnes de l'établissement ou du CEA compétentes en matière d'hygiène, 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 au CHSCT ainsi qu'au Comité d'établissement. Il est adressé, accompagné, le cas échéant, des observations formulées par ce dernier, à l'inspecteur et au médecin-inspecteur régional du travail.
5. Le médecin du travail ne peut être nommé ou licencié qu'avec l'accord du Comité d'établissement. Le défaut d'accord du Comité d'établissement est suspensif, dans l'attente de la décision de l'inspecteur du travail.

### ***Conseiller médical du CEA***

#### **Article 60**

1. Le Conseiller médical du CEA est saisi par la Direction du CEA des questions relatives à l'organisation générale de la médecine du travail pour l'ensemble du CEA.
2. Il établit chaque année un rapport comprenant la synthèse des rapports présentés par les médecins du travail des établissements. Ce rapport, après avoir été soumis à ces médecins, est transmis pour examen au CCHS.
3. Le Conseiller médical du CEA, suscite et coordonne l'étude médicale de certaines populations du CEA (travaux pénibles, travaux en température, bruits, services continus, etc.), notamment à l'aide des données acquises au CEA.

Les études sont réalisées en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires.

## **CHAPITRE 7**

### **CONSEILS D'UNITÉS – CONSEILS DE DIRECTION DE POLE OPÉRATIONNEL**

#### ***Généralités***

##### **Article 61**

Les attributions des conseils d'unité (service, département ou institut) et des conseils de direction de pôle opérationnel prévus au présent chapitre ne peuvent en aucun cas porter atteinte aux prérogatives des institutions représentatives du personnel, légales et conventionnelles.

#### ***Conseil d'unité***

##### **Article 62**

1. Des Conseils d'unité peuvent être constitués au niveau des services et des départements ou instituts.
2. En matière de création de Conseils d'unité, sont assimilées à un service, les sections autonomes ou, le cas échéant, les unités importantes ayant une activité fonctionnelle homogène ou une implantation géographique séparée.

#### ***COMPOSITION DU CONSEIL D'UNITE DE SERVICE***

##### **Article 63**

1. Le Conseil d'unité de service comprend :
  - le Chef de l'unité, président,
  - les membres élus pour 2 ans par le personnel de l'unité. Leur nombre est environ égal au dixième de l'effectif de l'unité avec toutefois une limite inférieure de 4 et une limite supérieure de 12.
2. Des membres suppléants peuvent être élus dans les mêmes conditions que les membres titulaires et siègent en cas d'empêchement de ceux-ci.

#### ***ELECTIONS DU CONSEIL D'UNITE DE SERVICE***

##### **Article 64**

1. Les élections s'effectuent à bulletin secret, à collège unique. Toutefois, la composition du Conseil d'unité de service doit, autant que possible, refléter les différentes catégories de personnel de l'unité.
2. Au niveau des Conseils d'unité de service, les membres représentant le personnel sont élus par les salariés de l'unité qui relèvent directement du CEA. Sont déclarés élus les candidats qui ont obtenu le plus de voix dans la limite des postes à pourvoir. En cas d'absence ou d'un nombre insuffisant de candidats, un procès-verbal de carence est établi par le Chef d'unité.
3. Sont électeurs, après un délai de trois mois de présence effective au CEA à la date des élections :
  - tous les salariés du CEA relevant de la présente convention,
  - les salariés définis au Titre II à qui l'électorat a été reconnu.
4. Sont éligibles les salariés du CEA et les salariés du Titre II pour lesquels l'éligibilité a été retenue, ayant au minimum un an d'ancienneté au CEA
5. Si une unité est implantée sur plusieurs sites (service, département ou institut), le nombre des sièges à pourvoir de son conseil est réparti, dans la mesure du possible, entre les sites de l'unité, proportionnellement à l'effectif respectif de chaque site.

## **COMPOSITION DU CONSEIL D'UNITE DE DEPARTEMENT OU D'INSTITUT**

### **Article 65**

1. Le Conseil d'unité de département ou d'institut comprend :

- le Chef de département ou d'institut, président,
- des membres du personnel, en nombre maximum de 20, élus pour deux ans par les Conseils d'unité de service, en leur sein.

Les sièges à pourvoir sont répartis en fonction d'une pondération établie entre les différentes unités directement rattachées.

2. En l'absence de Conseils d'unité dans un ou plusieurs services rattachés, leur représentation au Conseil de département ou d'institut est assurée par une élection au suffrage direct comme indiqué à l'article 64.

## **FONCTIONNEMENT DES CONSEILS D'UNITE**

### **Article 66**

1. Le Conseil d'unité de service ou de département ou d'institut, en accord avec son président, peut choisir en son sein un secrétaire.

2. Le Conseil d'unité de service ou de département ou d'institut se réunit sur convocation de son président, en principe une fois par trimestre ou à la demande des deux tiers de ses membres.

3. Le Conseil d'unité de service ou de département ou d'institut doit respecter les dispositions de la présente convention, relatives au secret professionnel et à sa protection.

4. Tout salarié peut, à la demande de la majorité du Conseil, être invité à participer à une réunion.

5. Lorsqu'un compte-rendu est établi, il est transmis par le président aux secrétaires des sections syndicales des établissements sur lequel est implantée l'unité.

6. Les membres des Conseils d'unité de service ou de département ou d'institut bénéficient de facilités pour l'exercice de leur fonction. Leur carrière ne peut être minorée du fait de cette fonction.

## **ATTRIBUTIONS DES CONSEILS D'UNITE**

### **Article 67**

1. Le Conseil d'unité de service, de département ou d'institut, instance d'échange, est informé et débat des questions se rapportant à tout ce qui est directement lié au travail et aux conditions dans lesquelles il s'exercera, à l'exclusion de toute autre question.

2. Le Conseil d'unité peut transmettre toutes suggestions au Conseil de l'unité supérieure.

## **Conseils de direction de pôle opérationnel**

### **COMPOSITION**

### **Article 68**

1. Un conseil de direction peut être mis en place au sein de chaque pôle opérationnel.

2. Le conseil de direction de pôle opérationnel est composé :

- du Directeur du pôle opérationnel, président, assisté des collaborateurs qu'il aura désignés ;
- de représentants du personnel titulaires, appartenant au pôle opérationnel désignés à raison de deux par Organisation Syndicale représentée au Comité national et des représentants suppléants désignés dans les mêmes conditions et appelés à siéger en cas d'absence ou d'empêchement des titulaires ;
- de membres des Conseils d'unité directement rattachés, dans la limite de 12.

Des responsables des directions fonctionnelles et de centres peuvent assister, comme observateurs, aux réunions en fonction de l'ordre du jour.

# CONVENTION DE TRAVAIL

## **FONCTIONNEMENT**

### **Article 69**

1. Le Conseil se réunit, sur convocation de son président, en principe deux fois par an. L'ordre du jour est établi par le président. Il comprend les questions inscrites à la demande des membres du Conseil trois semaines au moins avant la date prévue pour la réunion.
2. Le Conseil doit respecter les dispositions de la présente convention, relatives au secret professionnel et à sa protection.
3. Tout salarié du CEA peut, à la demande de la majorité du Conseil, être invité à participer à une réunion.
4. Les membres des Conseils de direction bénéficient de facilités pour l'exercice de leur fonction. Leur carrière ne peut être minorée du fait de cette fonction.

## **ATTRIBUTIONS**

### **Article 70**

Le Conseil de direction a un rôle d'information et d'échange.

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

### **Recrutement**

#### **Article 71**

1. 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.
2. En cas de recrutement, sera examinée prioritairement la candidature :
  - du conjoint d'un salarié du CEA décédé,
  - d'un salarié travaillant sous contrat à durée déterminée,
  - d'un salarié d'une entreprise du groupe CEA ou de l'ACAS.
3. Les postes à pourvoir sont portés à la connaissance du personnel du CEA et des personnels des entreprises du groupe CEA et de l'ACAS par les moyens appropriés.

#### **Article 72**

Les conditions de recrutement au CEA excluent toute discrimination, conformément à la législation en vigueur.

#### **Article 73**

1. Les candidats doivent satisfaire au moment de leur embauche et à tout moment au cours de leur parcours professionnel aux conditions ci-dessous :
  - a) être âgé de 18 ans au moins,
  - b) posséder le niveau d'études et les capacités exigées par le CEA et satisfaire aux conditions générales et particulières pour les emplois auxquels ils sont destinés,

## CONVENTION DE TRAVAIL

c) satisfaire à des conditions spécifiques pour une embauche au sein de la Direction des applications militaires du CEA.

2. Les candidats à un emploi au CEA doivent fournir toutes les pièces nécessaires à la constitution de leur dossier et notamment les justifications concernant leur état civil, leur position au regard des lois sur le service national, leur niveau d'études ou leurs capacités.

3. Ils sont astreints à la visite médicale d'embauche, pour laquelle ils doivent fournir tous les renseignements permettant au médecin du travail d'apprécier l'aptitude médicale.

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 26-3 de la présente convention.

### ***Période d'essai***

#### **Article 74**

1. Aux fins de permettre 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, il est prévu une période d'essai dont les durées sont précisées à l'alinéa 2 ci-après.

La période d'essai ne se présume pas et doit être expressément stipulée 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 six mois pour les salariés relevant de l'Annexe 1 de la présente convention, et de trois 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

3. Au cours de la période d'essai, le CEA ou le salarié peut mettre fin au contrat de travail, sous réserve du respect d'un délai de prévenance. Ce délai est de deux semaines avant trois mois de présence, et d'un mois par la suite en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du CEA. Il est de 48 heures en cas de rupture à l'initiative du salarié (24 heures en deçà de huit jours de présence). Le délai de prévenance doit impérativement être respecté.

4. Pendant la durée du délai de prévenance, le salarié dont le contrat de travail a été rompu de son fait ou à l'initiative du CEA, dispose de deux heures par jour pour la recherche d'un emploi, qui peuvent être groupées à la demande de l'intéressé et après accord du CEA.

5. A l'expiration de la période d'essai, le contrat de travail devient définitif, ou est rompu, sous réserve de l'observation du délai de prévenance prévu à l'alinéa 3 du présent article. La rupture de la période d'essai est notifiée par la Direction des ressources humaines et des relations sociales pour les salariés relevant de l'Annexe 1 et par la Direction de l'établissement pour les salariés relevant de l'Annexe 2.

Les membres du Conseil conventionnel sont tenus informés des ruptures de période d'essai à l'initiative du CEA.

6. Les salariés appelés sous les drapeaux pendant la période d'essai sont réintégrés sur leur demande dès leur

## CONVENTION DE TRAVAIL

libération. Le temps passé sous les drapeaux n'entre pas dans le décompte de la durée de la période d'essai.

7. Les dispositions relatives à la période d'essai applicables aux salariés en contrat à durée déterminée sont définies par le Code du travail.

### ***Ancienneté***

#### **Article 75**

Il est tenu compte de la présence ou de l'ancienneté en qualité de salarié de l'ACAS pour l'attribution et le calcul des avantages suivants de la Convention de travail : prime d'ancienneté, indemnité de licenciement, indemnité de mutation, avantages familiaux, avantages de la garantie invalidité-décès, indemnité de départ en retraite.

## **CHAPITRE 9**

### **DISCIPLINE – LICENCIEMENT – DEMISSION**

#### ***Discipline***

##### **Article 76**

1. Le salarié dont le comportement est considéré comme fautif, notamment du fait d'une infraction aux règles de travail et de discipline en vigueur dans l'établissement, peut faire l'objet de sanctions dans les conditions définies ci-après.

2. Les sanctions applicables aux salariés sont :

- a) l'avertissement notifié,
- b) le blâme notifié avec inscription au dossier,
- c) la mise à pied disciplinaire pour une durée maximum d'un mois,
- d) le licenciement pour motif disciplinaire.

3. Tout salarié à l'égard duquel une sanction prévue à l'alinéa 2 du présent article est envisagée doit être reçu avant toute décision définitive par le Directeur d'établissement ou son représentant. Lors de cet entretien, il peut se faire assister par un salarié ou par un représentant de l'Organisation Syndicale de son choix faisant partie du personnel du CEA.

##### **Article 77**

1. L'avertissement notifié et le blâme notifié ne donnent pas lieu à l'application de la procédure disciplinaire fixée à l'article 85.

2. La proposition de mise à pied disciplinaire ou de licenciement pour motif disciplinaire, donne lieu à consultation du Conseil conventionnel selon la procédure définie aux articles 85 et suivants.

3. Les poursuites disciplinaires doivent être engagées dans le délai de deux mois à compter du jour où le CEA a eu connaissance du fait reproché au salarié.

4. La mention de l'avertissement notifié ou du blâme notifié sera retirée du dossier si le salarié n'a pas fait l'objet d'une nouvelle sanction pendant une période de trois ans à compter de la date de notification de l'avertissement ou du blâme. Aucune sanction, antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ou ayant fait l'objet d'une mesure d'amnistie, ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

##### **Article 78**

1. Le salarié faisant l'objet d'une procédure disciplinaire peut être mis à pied à titre conservatoire jusqu'à l'intervention de la décision définitive du CEA.

2. La décision prononçant la mise à pied à titre conservatoire d'un salarié doit préciser si l'intéressé conserve,

## **CONVENTION DE TRAVAIL**

pendant le temps où il est suspendu, le bénéficie de son salaire (salaire de base, prime individuelle ou prime d'ancienneté, prime spéciale cadre ou prime spéciale non cadre à l'exclusion de tout autre élément) ou déterminer la quotité de la retenue qu'il subit, celle-ci pouvant être égale au quart ou au maximum, à la moitié du salaire précité.

En tout état de cause, il continue à percevoir la totalité des suppléments conventionnels pour charges de famille.

3. Le salarié a droit au remboursement des retenues opérées, sauf si la mise à pied disciplinaire est imputée sur la période de mise à pied conservatoire et sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

### ***Licenciement pour motif non disciplinaire***

#### **Article 79**

Tout licenciement qui ne revêt pas un caractère disciplinaire est considéré comme licenciement pour motif non disciplinaire.

#### **Article 80**

1. La proposition de licenciement émane du Directeur d'établissement dont dépend le salarié concerné.

2. Les dispositions ci-après ne font pas obstacle à l'application des dispositions légales en matière de licenciement individuel et en matière de licenciement collectif pour motif économique.

#### **Article 81**

1. Tout projet de licenciement concernant un salarié protégé, au sens du Code du travail, doit être soumis pour avis au Comité d'établissement du centre dans lequel le salarié exerce ses fonctions ou son mandat.

Si ce salarié exerce des fonctions au niveau national et n'est pas membre d'un comité d'établissement, le projet de licenciement est soumis pour avis au Comité national.

2. Une demande d'autorisation de licenciement doit être adressée à l'inspecteur du travail du lieu où le salarié exécute son contrat de travail.

### ***Conseil conventionnel***

#### **Article 82**

Le Conseil conventionnel est consulté sur les propositions de sanctions disciplinaires prévues à l'article 77-2 ainsi que sur les propositions de licenciement non disciplinaire à caractère individuel. Il est tenu informé des licenciements collectifs pour motif économique. Cette information ne fait pas obstacle à l'application des dispositions conventionnelles et légales relatives aux procédures de licenciements collectifs.

### **COMPOSITION**

#### **Article 83**

1. Le Conseil conventionnel est présidé par le Directeur des ressources humaines et des relations sociales ou son représentant.

2. Le Conseil conventionnel est paritaire. Il comprend les membres suivants :

- le président et les représentants désignés par le CEA ;
- un représentant titulaire désigné pour trois ans par chaque Organisation Syndicale représentative au niveau du CEA.

Toutefois, les Organisations Syndicales représentatives au niveau du CEA peuvent procéder, à tout moment, à une nouvelle désignation.

3. Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau CEA peut désigner un suppléant au lieu et place du titulaire pour la réunion du Conseil conventionnel.

## CONVENTION DE TRAVAIL

4. L'auteur de la proposition de sanction ne peut faire partie du Conseil conventionnel.

### **MODALITES DE DESIGNATION**

#### **Article 84**

1. La désignation des membres du Conseil conventionnel a lieu dans le mois qui suit la proclamation des résultats des élections au Comité national. A défaut de désignation par une Organisation Syndicale représentative au niveau du CEA dans le délai imparti, celle-ci est réputée avoir refusé de désigner ses représentants.

En cas d'élection anticipée, une nouvelle désignation est effectuée.

2. Dans le cas où une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives au niveau du CEA refuseraient de désigner des représentants dans le même délai, celles qui acceptent d'en désigner se répartissent les sièges à pourvoir au prorata du nombre de suffrages obtenus par chacune d'elles lors des plus récentes élections au Comité national ; dans le cas où une seule Organisation Syndicale représentative au niveau du CEA accepte de désigner des représentants, elle dispose de tous les sièges.

3. Si toutes les Organisations Syndicales représentatives au niveau du CEA refusent ou se trouvent réputées avoir refusé de désigner des représentants, le Conseil conventionnel ne peut être constitué et les décisions du CEA sont valablement prises, sur tous les sujets relevant normalement de la compétence du Conseil conventionnel, sans avis préalable de celui-ci.

### **Procédure en matière disciplinaire**

#### **Article 85**

1. Le CEA applique les dispositions légales en matière de procédure disciplinaire (notamment celles relatives à l'entretien préalable et à la sanction prévues aux articles L. 1332-1 et suivants du Code du travail).

2. a) Les propositions de sanctions disciplinaires prévues à l'article 77-2 sont transmises au président du Conseil conventionnel.

Les sanctions sont prononcées par le Directeur des ressources humaines et des relations sociales, après avis du Conseil conventionnel.

b) Les sanctions doivent être notifiées aux intéressés dans les 30 jours qui suivent l'avis rendu par le Conseil conventionnel.

3. Le Conseil conventionnel est convoqué à la diligence de son président ou du représentant de celui-ci. Le salarié qui fait l'objet d'une proposition de sanction, définie à l'article 76 alinéa 2, est convoqué à un entretien préalable dans les conditions de l'article 76 alinéa 3. Il est, par ailleurs, informé de la date à laquelle son dossier sera examiné par le Conseil conventionnel. Le salarié peut présenter sa défense oralement ou par écrit et se faire assister devant le conseil par un salarié ou un représentant de l'Organisation Syndicale de son choix faisant partie du personnel du CEA.

4. Le Conseil conventionnel est convoqué après la tenue de l'entretien préalable prévu à l'article 76 alinéa 3, et se réunit au plus tard dans les 10 jours qui suivent sa convocation.

5. Le Conseil conventionnel rend son avis sur le projet de sanction, à la majorité des membres présents et à bulletin secret. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante. Les avis minoritaires figurent au procès-verbal.

#### **Article 86**

Le Conseil conventionnel peut, lorsqu'il est saisi d'une proposition de sanction disciplinaire, sur demande du tiers de ses membres, demander un complément d'information et réunir les éléments nécessaires dans un délai maximum de 15 jours à compter de la demande.

Le salarié concerné est alors informé par écrit de la date de la nouvelle séance du Conseil.

Le Conseil conventionnel se réunit une seconde fois dans les 15 jours qui suivent la première réunion.

## ***Procédure en matière de licenciement non disciplinaire***

### **Article 87**

1. Le CEA applique les dispositions légales en matière de procédure de licenciement (notamment celles relatives à l'entretien préalable et à la notification du licenciement prévus aux articles L. 1232-2 et L. 1232-6 du Code du travail).

2. a) Les propositions de licenciement non disciplinaires sont transmises par le Directeur d'établissement au président du Conseil conventionnel. Le cas échéant, les licenciements sont prononcés par le Directeur des ressources humaines et des relations sociales, après avis du Conseil conventionnel.

b) Les licenciements doivent être notifiés aux intéressés dans les 30 jours qui suivent l'avis rendu par le Conseil conventionnel.

3. Le Conseil conventionnel est convoqué à la diligence de son président ou de son représentant.

Le salarié qui fait l'objet d'une proposition de licenciement, est, au préalable, convoqué à un entretien.

Il est, par ailleurs, informé de la date à laquelle son dossier sera examiné par le Conseil conventionnel.

Le salarié peut être entendu lors du Conseil ou transmettre un écrit aux membres du Conseil. Il peut également se faire assister devant le Conseil conventionnel par un salarié ou un représentant de l'Organisation Syndicale de son choix faisant partie du personnel du CEA.

4. Le Conseil conventionnel est convoqué après la tenue de l'entretien préalable, et se réunit au plus tard dans les 10 jours qui suivent sa convocation.

5. Le Conseil conventionnel rend son avis sur la proposition de licenciement, à la majorité des membres présents et à bulletin secret. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante. Les avis minoritaires figurent au procès-verbal.

## **FONCTIONNEMENT**

### **Article 88**

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.

2. Un procès-verbal des débats et des avis émis par le Conseil conventionnel est établi par la Direction des ressources humaines et des relations sociales. Les membres du Conseil conventionnel, le salarié de la Direction des ressources humaines et des relations sociales assurant le secrétariat ainsi que la personne qui assiste, le cas échéant le salarié, sont tenus à une obligation de discrétion pour toutes les informations dont ils ont connaissance.

3. Le projet de procès-verbal est soumis aux membres du Conseil conventionnel qui disposent d'un délai de 15 jours pour formuler leurs observations.

4. Le procès-verbal de séance est envoyé à chaque membre titulaire du Conseil conventionnel.

## **LICENCIEMENT COLLECTIF**

### **Article 89**

1. Sont considérés comme licenciements collectifs les licenciements consécutifs à une suppression collective d'emplois, lorsque par suite de réduction ou de suppression d'activité affectant une ou plusieurs unités du CEA, un certain nombre de salariés se trouvent de ce fait privés d'emploi.

2. Dans le cas où le CEA serait contraint à des licenciements collectifs, il serait tenu d'étudier en Comité national

## **CONVENTION DE TRAVAIL**

les modalités de reconversion et de réemploi, en saisissant le Comité avec préavis d'un an avant d'arrêter la décision de principe. Sauf demande exprimée par chaque salarié concerné, le licenciement ne deviendrait effectif qu'au plus tôt six mois après le vote du Comité national. Le Conseil conventionnel serait tenu informé des licenciements associés.

Il en saisirait également, à l'intérieur du délai d'un an mentionné ci-dessus, le Comité d'établissement, dans le cadre de la procédure prévue par le Code du travail.

Les avis des représentants du personnel prévus par le Code du travail seraient transmis à l'autorité administrative compétente.

3. Tous les moyens financiers et matériels, dans le CEA et hors du CEA, seront mis en œuvre pour faciliter la conversion, notamment dans une entreprise du Groupe CEA, dans le secteur public et nationalisé ou dans une entreprise privée, du personnel visé par les mesures de licenciement.

4. Après consultation du Comité national, il sera prévu un ordre de licenciement conformément aux dispositions légales.

### ***INDEMNITES DE LICENCIEMENT***

#### **Article 90**

1. A partir de deux ans de présence, le salarié licencié a droit, sauf faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement calculée en fonction du temps de présence :

- pour la tranche de 0 à 5 ans : 3/10 du salaire mensuel<sup>1</sup> par année de présence à compter de la date d'entrée ;
- pour la tranche de 5 à 10 ans : 4/10 du salaire mensuel<sup>1</sup> par année au-delà de 5 ans ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans : 6/10 du salaire mensuel<sup>1</sup> par année au-delà de 10 ans ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans : 8/10 du salaire mensuel<sup>1</sup> par année.

2. L'indemnité de licenciement, prévue au paragraphe ci-dessus, des salariés qui n'auront pu être reclassés par le CEA en cas de suppression collective d'emplois, sera doublée et, en outre, majorée de :

- 10 % si le salarié a entre 45 et 50 ans ;
- 20 % si le salarié a entre 50 et 55 ans ;
- 30 % si le salarié a entre 55 et 60 ans ;
- 20 % si le salarié a entre 60 et 61 ans ;
- 10 % si le salarié a entre 61 et 62 ans.

3. L'indemnité de licenciement calculée dans les conditions prévues aux alinéas 1 et 2 ci-dessus ne pourra en aucun cas dépasser vingt mois, ni être inférieure à trois mois de salaire.

### ***PREAVIS***

#### **Article 91**

1. Le licenciement d'un salarié ne devient effectif qu'après l'expiration d'un délai de préavis de trois mois, sauf faute grave ou lourde. Sur demande de l'intéressé, ce délai peut être réduit par le CEA.

2. Pendant la durée du préavis, le salarié licencié, dispose, pour la recherche d'un emploi, de deux heures par jour qui peuvent être groupées, à la demande de l'intéressé et après accord du CEA.

### ***DEMISSION***

#### **Article 92**

1. Tout salarié, qui souhaite démissionner de son poste de travail, doit observer un préavis de trois mois. Sur demande de l'intéressé, ce délai peut être réduit par le CEA.

---

1. Calculé selon les dispositions législatives et réglementaires.

2. Pendant la durée du préavis, le salarié démissionnaire comme le salarié licencié, dispose, pour la recherche d'un emploi, de deux heures par jour qui peuvent être groupées à la demande de l'intéressé et après accord du CEA.

### CHAPITRE 10

## AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE SALAIRE – PROMOTIONS – ENTRETIEN ANNUEL D'ACTIVITE

### AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE SALAIRE – PROMOTIONS

#### Article 93

1. Les augmentations individuelles de salaire ou les promotions, caractérisées par un changement de classification, ont lieu au choix.

Elles reconnaissent les résultats ainsi que la qualité du travail du salarié dans le poste occupé, l'accroissement des capacités d'autonomie, d'initiative, de jugement et, le cas échéant, l'exercice de responsabilités plus élevées.

2. Les augmentations individuelles de salaire et les promotions sont prononcées à compter du 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

3. Les propositions émanent des Directeurs ou, pour les salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention, des Chefs de département ou d'institut s'ils ont délégation du Directeur. Elles sont établies, après concertation avec l'ensemble des responsables hiérarchiques, jusqu'au niveau chef de laboratoire ou équivalent.

Les propositions sont soumises pour observations à la Commission des carrières compétente.

4. Les propositions, assorties de l'avis de la Commission des carrières compétente, sont ensuite transmises pour décision à la Direction des ressources humaines et des relations sociales pour les salariés relevant de l'Annexe 1 de la présente convention, aux Directeurs d'établissement pour les salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention.

### ENTRETIEN ANNUEL D'ACTIVITE

#### Article 94

1. Chaque salarié a droit à un entretien annuel d'activité avec son responsable hiérarchique direct afin d'examiner sa situation professionnelle. Cet entretien obligatoire donne lieu à un compte rendu.

L'entretien est confidentiel. Les destinataires du compte rendu doivent être clairement identifiés et sont garants de la confidentialité des informations indiquées. Une copie du compte rendu doit être remise au salarié.

En cas de nécessité, le salarié peut solliciter un entretien supplémentaire avec le responsable hiérarchique de rang supérieur.

2. L'entretien annuel d'activité a pour but d'évoquer la situation professionnelle du salarié ainsi que les questions liées à sa carrière ; il doit notamment permettre :

- d'établir un bilan du travail effectué par le salarié pendant l'année écoulée à partir, notamment, des objectifs précédemment fixés ;
  - de définir la place du salarié dans son équipe de travail et sa contribution aux objectifs de l'unité et de la Direction ;
  - de préciser ses objectifs individuels pour l'année à venir dans le cadre de ceux de son unité ;
  - de fixer les orientations en matière de formation et de mobilité ;
  - de définir les perspectives de carrière à court et moyen terme.
- Le salarié peut exprimer les souhaits relatifs au poste qu'il occupe et à l'organisation de son travail.

# CONVENTION DE TRAVAIL

## Article 95

Les salariés doivent être informés des propositions d'augmentations individuelles de salaire ou de promotions soumises à la Commission des carrières compétente dès qu'elles sont arrêtées. Ils doivent également être informés des décisions prises en matière de primes.

Ces informations sont données à l'occasion ou en dehors de l'entretien annuel d'activité.

## CHAPITRE 11

### DISPOSITIONS GENERALES CONCERNANT LES SALAIRES

#### CLASSIFICATION

##### Article 96

La classification du personnel est fixée dans les Annexes 1 et 2 de la présente convention.

A l'initiative de la Direction des ressources humaines et des relations sociales, ou à la demande de la majorité des représentants du personnel en Commission des carrières ou en Commission centrale de formation, le positionnement des diplômés et des formations qualifiantes dans les grilles de classification fait l'objet d'un examen avec les Organisations Syndicales.

#### SALAIRES

##### Article 97

Les questions générales concernant les salaires sont négociées avec les Organisations Syndicales représentatives au niveau du CEA conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

##### Article 98

Le salaire du personnel est fixé sur une base mensuelle et pour la durée de travail en vigueur.

##### Article 99

1. A l'expiration d'une période de trois ans de présence effective au CEA, le salaire des salariés relevant de l'Annexe 2 est majoré de 3 %, puis de 1 % à la fin de chaque année supplémentaire, avec plafond de 21 %, quelle que soit l'augmentation individuelle de salaire dont les intéressés ont bénéficié.

2. Le versement de cette prime prend effet à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié a effectivement atteint trois ans de présence, et par la suite à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié a effectivement atteint une année de présence supplémentaire.

3. Sont considérés comme temps de présence effective pour le calcul de la prime d'ancienneté, les temps de service militaire obligatoires ou assimilés antérieurs à l'entrée au CEA.

4. La durée des congés sans solde n'est pas comptée pour la détermination des droits à la prime d'ancienneté, sous réserve des dispositions de l'article 111 et suivants.

##### Article 100

Chaque salarié relevant de l'Annexe 2 de la Convention de travail du CEA a droit à une prime spéciale non cadre fixée à 9,50 % de son salaire de base annuel.

##### Article 101

1. Les salariés relevant de l'Annexe 1 de la présente convention bénéficient d'une prime individuelle dont le taux est plafonné à 21 % du salaire de base.

## CONVENTION DE TRAVAIL

2. Les salariés relevant de l'Annexe 1 de la présente convention bénéficient automatiquement, à l'occasion des augmentations individuelles, d'une majoration de prime individuelle dont les modalités sont fixées en fonction du montant de l'augmentation individuelle par un texte d'application.

3. Les salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention promus cadres conservent au titre de la prime individuelle le taux acquis au titre de la prime d'ancienneté à la date de la notification de leur promotion. Les autres dispositions concernant la prime individuelle ne leur sont applicables qu'à compter de la date de notification de leur promotion.

### Article 102

Chaque salarié relevant de l'Annexe 1 de la présente convention a droit à une « prime spéciale cadres » fixée à 8,50 % de son salaire de base annuel.

## CHAPITRE 12

### DUREE DU TRAVAIL - CONGES - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL - TRAVAIL POSTE - PERMANENCES ET ASTREINTES

#### *DUREE DU TRAVAIL<sup>2</sup>*

#### Article 103

1. La durée du travail effectif est de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année pour l'ensemble des salariés. Elle correspond à une durée annuelle de référence de 1603 heures<sup>3</sup>.

Conformément aux dispositions de l'accord du 29 février 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail :

- pour les salariés travaillant en horaire normal, la durée hebdomadaire théorique de travail est fixée à 39 heures 50 minutes.
- Pour permettre d'assurer une durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures, les salariés bénéficient annuellement de jours de réduction du temps de travail.

2. L'horaire collectif de travail est arrêté par le Directeur d'établissement après consultation du Comité d'établissement.

3. Le repos hebdomadaire est fixé conformément à la législation en vigueur, le même jour pour tous les services autres que les services continus.

4. Le repos hebdomadaire des salariés travaillant en services continus est fixé par roulement.

5. Les salariés sont soumis aux dispositions législatives et réglementaires relatives aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail.

La durée quotidienne de travail ne peut dépasser, sauf cas d'urgence justifié par les nécessités de la sûreté ou de la sécurité, une amplitude de travail effectif de 10 heures par jour. Les salariés ne peuvent travailler plus de

---

<sup>2</sup> Les dispositions relatives à la durée du travail applicables au CEA sont définies par l'accord du 29 février 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Le régime des permanences pour motif de sécurité et le régime de travail « 24x48 » ont toutefois fait l'objet d'accords particuliers.

<sup>3</sup> Conformément aux dispositions de la loi n°2004-626 du 30 juin 2004.

## **CONVENTION DE TRAVAIL**

46 heures par semaine, ni 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines.

### **HEURES SUPPLEMENTAIRES**

#### **Article 104**

1. Le recours aux heures supplémentaires doit demeurer exceptionnel et faire l'objet, dans tous les cas, d'une demande expresse et écrite du responsable hiérarchique auprès du Directeur d'établissement, au titre des besoins du service.

2. Pour les salariés en horaire normal, les heures supplémentaires s'apprécient par heures entières effectuées au-delà de la durée hebdomadaire théorique de travail de 39 heures 50 minutes dans le cadre d'un cycle de six semaines soit au-delà de 239 heures.

3. Les heures supplémentaires pour les salariés en horaire normal comme pour les salariés en régime de travail posté<sup>4</sup> doivent en principe être compensées en repos. Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel fixé à 90 heures pour l'ensemble des salariés ouvrent droit à compensation obligatoire en repos.

### **CONGÉS - JOURS FÉRIÉS**

#### **Article 105**

1. Les jours fériés considérés comme jours de congés payés sont les suivants :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1<sup>er</sup> mai ;
- 8 mai ;
- jeudi de l'Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- 15 août ;
- 1<sup>er</sup> novembre ;
- 11 novembre ;
- Noël ;
- les fêtes nationales non énumérées ci-dessus mais déclarées comme telles par le Gouvernement.

Cette liste est automatiquement modifiée selon les décisions gouvernementales.

Sont également fériés, le lendemain de Noël et du Jour de l'An si ces fêtes tombent un dimanche, la veille si ces fêtes tombent un samedi.

Est assimilé à un jour férié le jour de la fête locale de l'établissement.

2. Les salariés désignés par le responsable hiérarchique pour travailler un jour férié doivent, sauf cas de force majeure, être avisés une semaine à l'avance, et choisis dans toute la mesure du possible à tour de rôle.

3. Les heures de travail accomplies les jours fériés doivent être récupérées ; en cas d'impossibilité avérée et justifiée, elles donnent lieu à majoration de salaire aux taux légaux

### **CONGÉS ANNUELS PAYES**

#### **Article 106**

1. Conformément aux dispositions légales, le droit aux congés s'acquiert au cours d'une période de référence

---

<sup>4</sup> Les salariés travaillant en régime de travail « 24x48 » bénéficient, en matière d'heures supplémentaires, de dispositions spécifiques définies par l'accord du 14 novembre 2011.

## CONVENTION DE TRAVAIL

comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

2. Il est accordé chaque année au personnel un congé annuel ainsi fixé :

- 26 jours ouvrés pour les salariés ayant au moins un an de présence ;
- 26 jours ouvrés après un an de présence pour le personnel travaillant à temps partiel (l'indemnité de congés payés est calculée sur la base du salaire correspondant au temps partiel).
- 2 jours ouvrés par mois de présence pour les salariés ayant moins d'un an de présence.

Les intéressés ont la possibilité de compléter jusqu'à 26 jours, par un congé sans solde, la durée de leurs congés.

3. Les jours ouvrés sont les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis.

4. Les deux jours de congés pour fractionnement, prévus par la loi, s'ajoutent aux congés fixés à l'alinéa 1 du présent article, que le fractionnement ait lieu à l'initiative du CEA ou de l'intéressé.

5. Les absences consécutives pour maladie durant la période de référence n'entraînent pas de diminution des droits à congés lorsqu'elles sont inférieures à trois mois.

6. Les salariés originaires ou dont le conjoint est originaire des départements et territoires d'outre-mer ont la possibilité de grouper les droits à congés acquis sur une période de deux ans pour se rendre dans leur département ou territoire d'origine.

Les salariés étrangers bénéficient, également, de cette mesure dès lors que le voyage pour se rendre dans leur pays dépasse en avion une durée de 12 heures.

### Article 107

1. Les congés annuels sont accordés entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

2. Cependant et en tenant compte des nécessités du service, les salariés peuvent être autorisés par leur responsable hiérarchique à prendre tout ou partie de leurs congés en dehors de la période prévue à l'alinéa 1, et jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

3. Dans la mesure où les nécessités du service imposent des modalités particulières de départ en congés, celles-ci sont fixées après consultation des délégués du personnel.

4. A la demande du salarié, il sera tenu compte dans toute la mesure du possible, du calendrier des vacances scolaires.

Un salarié ne peut être obligé de prendre plus de deux ans de suite ses congés principaux en dehors de la période des vacances scolaires d'été.

## CONGÉS PARTICULIERS REMUNERES

### *Congés familiaux*

#### Article 108

1. Afin de contribuer à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale, les salariés du CEA bénéficient de congés particuliers rémunérés pour les événements de famille énumérés ci-après et fixés comme suit:

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 6 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant : 4 jours ouvrés ;
- mariage ou conclusion d'un Pacs d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou de la personne vivant maritalement avec le salarié : 6 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant, d'un des parents ou du tuteur légal ayant élevé le salarié : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un frère, d'une sœur ou des petits-enfants : 3 jours ouvrés ;
- décès des beaux-parents ou des parents du partenaire lié au salarié par un Pacs : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du conjoint du salarié ou du partenaire lié au salarié par un Pacs : 3 jours ouvrés ;

## CONVENTION DE TRAVAIL

- décès des grands-parents en ligne directe, par alliance ou des grands-parents du partenaire lié au salarié par un Pacs : 3 jours ouvrés ;
  - décès d'un gendre, d'une belle-fille ou du partenaire lié par un Pacs à l'enfant du salarié : 3 jours ouvrés ;
- En outre, un jour ouvré est accordé à l'occasion d'un événement familial important de la vie d'un enfant à charge d'un des parents.

2. Pour l'attribution des congés particuliers, on entend par enfant, l'enfant légitime, l'enfant naturel reconnu ou l'enfant adoptif.

L'adoption plénière et la tutelle sont assimilées à la naissance.

3. Les délais de déplacement nécessaires s'ajoutent à ces congés.

4. Ces congés doivent être pris au moment où l'événement se produit, dans les délais légaux en ce qui concerne le congé de naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant confié en vue de son adoption plénière, sauf difficulté particulière à respecter ces délais.

5. Les bénéficiaires de ces congés doivent produire des justificatifs.

### Article 109

Des autorisations d'absences sont accordées pour maladie d'un enfant dans la limite de 6 jours ouvrés au total par année calendaire. Les bénéficiaires de ces autorisations doivent produire un certificat médical.

### ***Congés sans solde***

#### Article 110

Les salariés du CEA peuvent bénéficier de congés sans solde dans les conditions prévues par le Code du travail, et notamment :

- d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel ;
- d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'un congé d'enseignement ou de recherche.

#### Article 111

En outre, des congés sans solde peuvent être accordés par le CEA, qui fixe les conditions dans lesquelles ceux-ci sont attribués.

1. Un congé sans solde peut être accordé dans la limite d'un mois par an, fractionnable ou non, en complément des congés annuels, en tenant compte des nécessités de service pour la détermination des dates de départ en congé.

La période d'absence au titre de ce congé n'entraîne pas de diminution quant à l'ouverture des droits et au calcul de l'indemnité de congés payés, des indemnités de mutation, des indemnités de licenciement, des avantages familiaux, de la garantie invalidité décès, de l'indemnité de départ en retraite, de l'indemnité de non-concurrence. A l'issue du congé, le salarié est réintégré dans son emploi.

2. Il peut être accordé, à l'issue du congé sabbatique régi par les dispositions du Code du travail, un congé pour convenances personnelles d'une durée d'un an.

3. Un congé sans solde peut être accordé à tout salarié qui en fait la demande s'il a un enfant handicapé ; ce congé est d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de trois ans.

Des facilités d'horaires peuvent également être accordées au salarié, parent d'enfant handicapé.

#### Article 112

Un congé sans solde pour mobilité externe ou un congé pour création ou reprise d'entreprise peuvent être accordés dans les conditions définies au chapitre mobilité de la présente convention.

## CONVENTION DE TRAVAIL

### Article 113

Sauf disposition contraire, à l'expiration de tout congé sans solde de longue durée, le salarié qui en manifeste le désir, est réintégré dans la direction dont il relevait avant son départ, dans le même établissement ou, à défaut, dans un autre établissement, dans la mesure où un poste correspondant à sa qualification peut lui être proposé.

A défaut pour le salarié d'avoir demandé sa réintégration trois mois avant le terme du congé, le contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord, sans ouvrir droit à indemnité.

### ***Congés sans solde pour fonctions politiques ou syndicales***

#### Article 114

1. Le salarié appelé à une fonction politique est, sur sa demande, mis en congé sans solde pour la durée de son mandat dans les conditions définies par le Code du travail.

2. A l'issue de son mandat, l'intéressé bénéficie d'un droit à réintégration dans les conditions prévues par le Code du travail.

S'il remplit ces conditions, il est réintégré dans le même établissement avec la classification et des avantages au moins égaux à ceux dont il bénéficiait avant sa mise en congé.

3. Le salarié appelé à une fonction syndicale bénéficie des mêmes dispositions.

### ***Travail à temps partiel***

#### Article 115

1. Un horaire de travail à temps partiel peut être accordé aux salariés qui en font la demande, notamment pour des raisons sociales ou familiales, sous réserve des nécessités de service.

Le Directeur d'établissement doit répondre au salarié dans un délai de 3 mois à compter de la demande et doit motiver une réponse éventuellement négative.

Toutefois, les impératifs du service ne peuvent être opposés aux salariés en situation de handicap et aux salariés partiellement inaptes au travail par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

2. Cet horaire à temps partiel est organisé sur la base de journées, de demi-journées ou de semaines de travail complètes dont l'articulation, dans le cadre de la semaine de travail ou sur l'année, est définie en accord entre le salarié et son responsable hiérarchique.

3. L'autorisation de travailler à temps partiel est donnée pour une période déterminée, éventuellement renouvelable.

4. Les formules de travail à temps partiel pouvant être accordées dans les conditions qui précèdent sont les suivantes :

- a) formule de travail à mi-temps : la durée hebdomadaire théorique du travail est de 19 heures 54 minutes ;
- b) formule de travail à 3/5<sup>ème</sup> : la durée hebdomadaire théorique du travail est de 23 heures 54 minutes ;
- c) formule de travail à 4/5<sup>ème</sup> avec ou sans JRTT : la durée hebdomadaire théorique du travail est de 31 heures 51 minutes ;
- d) temps scolaire : temps partiel annualisé avec semaines non travaillées pour adapter la durée du travail aux rythmes scolaires avec possibilité de ne pas travailler certains mercredis. Cette formule de temps partiel ne peut être inférieure à un travail à mi-temps rapportée sur l'année.

5. Les formes de travail ci-dessus excluent tout dépassement de l'horaire fixé ainsi que tout travail rémunéré à l'extérieur du CEA.

6. Le salaire et les accessoires du salaire sont fixés au prorata du temps de travail.

7. Le CEA s'efforcera d'intégrer à plein temps, s'ils le demandent, les salariés travaillant à temps partiel, sous réserve de l'existence d'un poste vacant correspondant à leurs caractéristiques soit sur le centre, lieu de leur travail, soit dans tout autre établissement de leur choix.

## CONVENTION DE TRAVAIL

Cette intégration à plein temps sera de droit pour les salariés bénéficiaires d'un temps partiel égal aux 4/5<sup>ème</sup> de l'horaire normal.

8. Les droits à la retraite des salariés travaillant à temps partiel sont identiques à ceux des autres salariés compte tenu du salaire effectivement perçu et des règles de la sécurité sociale et des caisses de retraite complémentaire.

9. Les autres modalités du travail à temps partiel sont précisées dans un texte d'application.

### Article 116

La situation sociale ou familiale d'un salarié peut être examinée sur sa demande en vue d'obtenir des conditions de travail particulières autres que celles prévues à l'article 115. Dans ce cas, le salarié est rémunéré au prorata des heures de travail effectuées.

Ces conditions de travail ne peuvent durer que deux mois, renouvelables une seule fois.

### ***Travail posté (hors régime de travail « 24x48 »)***<sup>5</sup>

#### Article 117

1. Lorsque le fonctionnement de certaines installations nécessite de façon ininterrompue ou sur une large amplitude de la journée de travail, la succession d'équipes de travail, le CEA peut mettre en place un travail posté. Avant toute mise en place, les divers travaux postés font l'objet d'une consultation des institutions représentatives du personnel.

2. Les trois types de travaux postés sont :

- a) le service continu lorsque le service est assuré sans interruption à tout moment du jour et de la nuit ou de la semaine (3x8 ou 2x12),
- b) le service semi-continu lorsqu'il est assuré de jour et de nuit, mais avec une interruption en fin de semaine (3x8 ou 2x12),
- c) le travail posté 2x8 qui correspond à un fonctionnement discontinu assuré par deux équipes avec interruption de nuit et en fin de semaine.

3. Le service des installations concernées doit, en outre, être assuré au moins cinq jours par semaine, en principe toute l'année, sauf interruption de durée limitée pour travaux d'entretien, d'aménagement ou pour congés annuels.

#### Article 118

1. Pour la constitution des équipes en travail posté, il est d'abord fait appel, dans la mesure du possible, au volontariat.

2. En cas de refus par le salarié du travail posté proposé, et en cas d'impossibilité de réemploi dans un poste au sein du même établissement ou, à défaut, dans un autre établissement, le contrat de travail est dénoncé avec paiement des indemnités de préavis et de licenciement.

3. Lorsqu'un salarié en horaire normal a été appelé en travail posté, il bénéficie d'une priorité pour un retour éventuel à un poste vacant en horaire normal, s'il remplit les conditions de ce poste.

#### Article 119

1. Conformément à l'article 103-1, la durée du travail effectif des salariés en travail posté est de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.

La durée théorique du travail des salariés en service posté, prévue par la présente convention, s'apprécie dans le cadre d'une période de plusieurs semaines, appelée cycle qui ne peut dépasser 12 semaines.

---

<sup>5</sup> Le régime de travail « 24x48 » est défini par des accords collectifs spécifiques.

## CONVENTION DE TRAVAIL

2. Les dépassements individuels d'horaire s'apprécient par rapport au temps de travail normalement dû par l'équipe, et dans le cadre du cycle.

Il est tenu compte des dispositions légales sur les durées maximales de travail.

3. Le recours aux heures supplémentaires en travail posté doit revêtir un caractère exceptionnel. Les heures supplémentaires ne peuvent être imposées que lorsqu'aucune autre solution ne peut être retenue.

Ces heures supplémentaires doivent être compensées en repos ou à défaut, exceptionnellement, rémunérées comme telles, dans la limite maximale de 50 %.

### Article 120

Pour les salariés en travail posté, les conditions de formation professionnelle sont adaptées aux impératifs de ces services dans les conditions prévues au chapitre 17 de la présente convention.

### Article 121

1. Après 15 années de service continu ou semi continu ou après l'âge de 50 ans et 10 ans de service continu ou semi-continu, les salariés bénéficient du droit à être affectés à un poste en horaire normal, sous réserve qu'il existe un tel poste.

2. Les salariés travaillant en service continu ou semi-continu, qui sont affectés à un poste en horaire normal pour des raisons de service, doivent l'être dans un emploi correspondant à leur qualification.

3. Les salariés qui sont affectés à un poste en horaire normal après 15 années de service continu ou semi-continu ou après l'âge de 50 ans et 10 ans de service continu ou semi-continu, bénéficient du maintien de la prime de poste forfaitisée antérieurement versée, de manière dégressive, à raison de 75 % la 1<sup>ère</sup> année, 50 % la 2<sup>ème</sup> et 25 % la 3<sup>ème</sup> année.

### Article 122

1. En cas de fermeture collective d'installation ou d'arrêt d'une activité à l'initiative du CEA :

a) les salariés en service continu ou semi-continu bénéficient, après l'arrêt de l'activité ou à la fin du maintien du forfait prévu au 122 b) du présent article, d'une indemnité dégressive versée dans les conditions prévues à l'article 121-3. Pour les salariés dont l'activité en service continu ou semi-continu est inférieure à 15 ans, cette indemnité est versée sur la base d'une prime de poste forfaitisée dont le montant est calculé au prorata du nombre d'années pleines passées en service continu ou semi-continu.

b) si les travaux nécessaires à la fermeture de l'installation le justifient, les salariés affectés en service continu, semi-continu ou en travail posté 2x8 bénéficieront du maintien de leur forfait pendant une durée de six mois.

2. Les salariés ne peuvent cumuler cette indemnité dégressive avec des primes de poste ou de sujétion liées à leur nouveau poste de travail. Cette indemnité est réduite à concurrence du montant de ces nouvelles primes. Un examen financier sera alors effectué.

## ***Permanences<sup>6</sup> et astreintes***

### Article 123

1. Des permanences et astreintes à domicile permettent de répondre aux impératifs techniques et de sécurité qu'entraîne l'implantation sur un établissement d'installations dont la nature et l'importance peuvent faire courir des dangers tant aux personnes qu'aux biens, en cas d'accidents ou d'incidents susceptibles de survenir en dehors de l'horaire normal de travail.

2. Les temps d'astreinte à domicile, qui constitue une période durant laquelle le salarié a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir à la demande du CEA, ne constituent pas du temps de travail effectif.

Des textes d'application définissent les modalités d'organisation et les compensations financières ou en repos.

---

<sup>6</sup> Le régime des permanences pour motif de sécurité est défini par l'accord relatif aux permanences pour motifs de sécurité du 28 octobre 1999.

3. Les périodes d'intervention constituent du temps de travail effectif et sont rémunérées ou récupérées comme tel y compris le déplacement aller-retour dans la limite de 40 minutes.

### CHAPITRE 13

## MATERNITE - MALADIES ET ACCIDENTS - INVALIDITE ET DECES - INAPTITUDE – TRAVAILLEURS HANDICAPES

### *Principes généraux*

#### Article 124

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, maladie et invalidité.

2. Lorsqu'en application du présent chapitre, le maintien du plein salaire est assuré par le CEA, ce dernier est subrogé dans les droits du salarié en ce qui concerne le paiement des indemnités journalières par la Sécurité sociale, pendant la période correspondante.

3. En aucun cas, le cumul d'une fraction du salaire avec les allocations en espèces servies par la Sécurité sociale, à l'exception des rentes d'accident du travail ou maladie professionnelle, ne peut excéder le salaire versé par le CEA.

4. Les sommes versées par le CEA ne peuvent être inférieures aux indemnités journalières servies par la Sécurité sociale.

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 ou des maladies professionnelles) les éléments variables liés aux postes de travail ou aux sujétions éventuelles.

#### Article 125

La maladie, la maternité et l'absence pour maladie couverte par un certificat médical d'arrêt de travail, ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail. Cette disposition ne fait pas obstacle à l'application des dispositions du Code du travail, des dispositions du chapitre 9 et des articles 137 et 138 de la présente convention.

#### Article 126

Le temps de suspension du contrat de travail pour les absences pour maladie, maternité, accident, compte pour la détermination de l'ancienneté.

### *Maternité et adoption*

#### Article 127

1. Les congés de maternité pour les salariées en période d'essai, dans la limite de cette période, et pour les autres salariées, sont de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après celui-ci, pendant lesquelles le plein salaire est maintenu. La date de l'accouchement ne peut avoir pour effet de diminuer la durée de ces congés.

2. Le maintien du salaire dans les conditions indiquées à l'alinéa 1 ci-dessus intervient également dans le cas où les périodes prénatales ou postnatales indemnisées par la Sécurité sociale sont d'une durée supérieure aux durées du congé de maternité mentionnées à cet alinéa 1 (arrivée au foyer d'un enfant de rang trois ou plus,

## CONVENTION DE TRAVAIL

grossesse pathologique).

3. Si à la fin du congé de maternité, la salariée n'est pas en état de reprendre son travail, elle peut bénéficier des congés de maladie dans les conditions fixées aux articles ci-après. Le point de départ est la date de l'acte médical qui a constaté un fait nouveau ou une anomalie dans l'évolution de la grossesse et des suites de couches et qui a donné lieu à une intervention de la Sécurité sociale.

4. A partir du 5<sup>ème</sup> mois précédant l'accouchement, les salariées du CEA sont autorisées à s'absenter dans la limite de deux heures par semaine (avec possibilité de cumuler quatre heures par quinzaine).

### Article 128

Le maintien des éléments permanents du salaire est accordé à la mère adoptive, ou au père adoptif, durant le congé dont il bénéficie au titre de l'article 331-7 du Code de la Sécurité sociale.

## ***Maladies et accidents***

### Article 129

1. Après trois mois de présence continue et effective au CEA, le salarié absent par suite de maladie ou accident ouvrant droit au versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale, conserve les éléments permanents de salaire pendant la durée de son absence si celle-ci n'excède pas trois mois.

Dans l'hypothèse où le salarié ne pourrait reprendre son travail à l'issue des trois mois, son dossier est transmis, par le service du personnel de l'établissement d'affectation, au Comité médical pour avis sur une prise en charge éventuelle au titre de l'article 130.

2. Lorsque le salarié n'a pu reprendre son service après une période d'absence de trois mois par suite de maladie ou accident, il continue à percevoir la moitié des éléments permanents de salaire pendant une nouvelle période pouvant atteindre trois mois. Il s'ajoute à ce demi-salaire les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

3. Pour l'application des dispositions ci-dessus, les absences successives pour maladie ou accident sont totalisées par période de quinze mois, sauf si elles sont séparées par une période ininterrompue de six mois au moins.

## ***Affections de longue durée***

### Article 130

1. Si le salarié est atteint d'une pathologie comportant un traitement prolongé et coûteux, telle que définie par les dispositions du régime général de la Sécurité sociale, le CEA, après avis du Comité médical, lui maintient les éléments permanents de son salaire pendant la période au cours de laquelle lui sont versées des indemnités journalières de la Sécurité sociale, dans la limite de trois ans.

Un nouveau délai de trois ans peut courir après une reprise de travail d'une durée minimale d'un an conformément aux dispositions de la Sécurité sociale.

2. Si le salarié est atteint de plusieurs affections telles que définies à l'alinéa 1 du présent article, la durée d'indemnisation de trois ans prise en compte court de date à date pour chaque affection.

3. Si l'affection ne relève pas des dispositions de la Sécurité sociale visées à l'alinéa 1 ci-dessus, le salarié qui ne peut reprendre son service à l'issue d'une absence maladie relevant de l'article 129, peut toutefois, après avis du Comité médical, bénéficier du maintien des éléments permanents de son salaire pendant la période au cours de laquelle lui sont versées des indemnités journalières et à l'issue de celle-ci, la moitié de ce salaire dans la limite de six mois supplémentaires.

### Article 131

1. Lorsque le salarié reprend son activité sous la forme d'un mi-temps autorisé par la caisse de Sécurité sociale à la suite d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, les durées de maintien du salaire au titre de l'article 130, sont allongées au prorata du temps de travail effectué.

## **CONVENTION DE TRAVAIL**

2. Lorsque le salarié n'est pas admis au titre d'un mi-temps autorisé par la caisse de Sécurité sociale, mais que le médecin du travail estime qu'il ne peut reprendre son travail à temps plein, le CEA peut admettre pour une durée de trois mois, éventuellement renouvelable une fois, une reprise à temps partiel rémunéré à temps plein après avis du Comité médical.

3. Lorsque la Sécurité sociale cesse le versement d'indemnités journalières et admet le salarié au bénéfice d'une pension d'invalidité, celui-ci bénéficie du régime de la garantie invalidité mise en place par le CEA.

### ***Accidents du travail - maladies professionnelles***

#### **Article 132**

1. Les salariés, en période d'essai ou non, victimes d'accidents du travail ou atteints de maladies professionnelles contractées au CEA, conservent la totalité de leur rémunération jusqu'à leur guérison ou à défaut la consolidation de leur blessure ou de leur maladie. Le bénéfice de cette disposition cesse en tout état de cause lors du départ en retraite. Les éléments de rémunération sont définis par un texte d'application.

2. Si le CEA est amené à contester le caractère d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il versera cependant au salarié concerné les prestations prévues à l'alinéa 1 du présent article, en attendant la décision définitive des tribunaux compétents qui s'imposera. Les prestations versées au salarié jusqu'à cette décision lui resteront définitivement acquises, dans tous les cas.

3. L'accident de trajet, s'il est assimilé à l'accident du travail par la Sécurité sociale, ouvre droit aux dispositions du présent article.

### ***Formalités et contrôles***

#### **Article 133**

1. Pour bénéficier des dispositions prévues au présent chapitre, le salarié doit, dès la cessation de travail, prévenir le CEA en lui adressant dans les deux jours, copie de l'avis d'interruption de travail, établi par le médecin traitant, et adressé, par ailleurs, à la caisse de Sécurité sociale.

En cas d'admission dans un établissement de soins ou de cure, il adresse, dans les meilleurs délais, copie du bulletin d'hospitalisation.

2. Il tient informé le CEA, s'il y a lieu, de ses résidences successives.

3. Les certificats de prolongation d'arrêt de travail doivent être établis dans les mêmes conditions que les certificats initiaux et adressés au CEA dans le même délai de deux jours.

4. La non-production, sauf cas de force majeure, des certificats médicaux dans les conditions fixées ci-dessus, l'inobservation des prescriptions du certificat d'arrêt de travail, le fait de se livrer à un travail rémunéré, à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation, entraînent automatiquement pour l'intéressé la perte des dispositions du présent chapitre.

#### **Article 134**

1. Le CEA se réserve la possibilité de faire procéder à une contre-visite médicale par un médecin extérieur au CEA, au domicile des salariés absents pour cause de maladie ou d'accident.

2. Le salarié ayant fait l'objet d'une contre-visite médicale sera informé de l'avis formulé par le médecin mandaté par le CEA.

3. En cas de refus du salarié de se soumettre à la contre-visite ou si le médecin envoyé par le CEA juge que l'indisponibilité est injustifiée, le CEA peut ne pas verser les avantages supplémentaires prévus au présent chapitre.

4. En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin mandaté par le CEA, le salarié qui entend se prévaloir du certificat de son médecin traitant peut demander une contre-expertise judiciaire.

## ***Comité médical***

### **Article 135**

1. Un Comité médical est chargé de donner un avis à la Direction du CEA sur l'application des articles 130 et 131 pour chaque cas individuel.
2. Le Comité médical comprend trois médecins désignés par l'Administrateur Général pour une durée de cinq ans. Leurs noms sont communiqués préalablement au Comité national.
3. Le Conseiller médical du CEA assume la responsabilité du secrétariat du Comité médical.
4. Le Comité médical peut recourir, s'il y a lieu, au concours d'experts médicaux extérieurs.
5. Le Comité médical se prononce sur pièces, c'est-à-dire sur les certificats délivrés par les médecins traitants ou sur les rapports d'expertises extérieures.
6. Le salarié ou, le cas échéant, ses ayants-droit, peuvent faire entendre le ou les médecins de leur choix par le Comité médical ; les honoraires sont remboursés à l'intéressé par le CEA.

## ***Invalidité – décès***

### **Article 136**

1. Les ayants-droit de tout salarié décédé bénéficient d'une garantie décès.
2. Les salariés devenus invalides bénéficient, en cas d'invalidité totale et permanente, d'une garantie invalidité.
3. 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.
4. 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.

## ***Inaptitude***

### **Article 137**

1. A l'occasion de chaque visite médicale, le médecin du travail évalue l'aptitude des salariés à occuper leur poste de travail.
2. Le salarié qui estime ne plus posséder les aptitudes exigées par son poste de travail peut saisir directement le médecin du travail.
3. Lorsqu'il estime qu'un salarié ne possède plus les capacités exigées par son poste de travail et que le maintien sur le poste peut mettre en danger la sécurité de l'intéressé, des tiers ou des biens, le responsable hiérarchique doit en aviser le salarié et lui demander de consulter le médecin du travail qui est seul habilité à se prononcer sur l'aptitude médicale du salarié.
4. En cas d'inaptitude, le médecin du travail est habilité à donner son avis sur les aménagements du poste de travail éventuellement nécessaires ou la nécessité du changement d'emploi du salarié.
5. Un salarié qui contesterait un avis d'inaptitude peut introduire un recours conformément aux dispositions légales.

## **CONVENTION DE TRAVAIL**

6. A la suite d'un avis d'inaptitude médicale, le CEA recherche la possibilité de reclasser le salarié déclaré inapte, sur un autre poste, compatible avec les restrictions médicales émises par le médecin du travail, si possible de même nature et de préférence dans le même établissement, dans un autre établissement du CEA ou au sein d'une entreprise du groupe CEA.

7. En cas d'impossibilité de réemploi par suite d'une inaptitude médicale et sous réserve des procédures prévues ci-dessus, le contrat est rompu, le salarié bénéficiant des indemnités de préavis et de licenciement prévues aux articles 90 alinéas 1 et 3 et 91 alinéa 1. Le Conseil conventionnel est consulté dans le cadre des dispositions prévues au chapitre 9.

### ***Inaptitude d'origine professionnelle***

#### **Article 138**

1. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle), le CEA assure, après avis des délégués du personnel, le reclassement des salariés compte tenu des indications du médecin du travail, soit par la recherche d'un reclassement sur un autre poste au CEA, de préférence dans le même établissement, dans un autre établissement du CEA ou dans une entreprise du groupe CEA, soit par d'autres moyens, notamment par aménagement du poste ou travail à temps partiel.

En cas de reclassement effectué au CEA, dans un nouveau poste, le salarié est assuré du maintien des éléments permanents du salaire, compte tenu, le cas échéant, des dispositions de l'article 115 alinéa 6 sur le temps partiel.

Les actions de formation suivies par le salarié en vue de l'adaptation au nouveau poste sont prises en charge par le CEA.

2. En cas de refus du salarié des emplois proposés dans ces conditions, il est fait application des dispositions de l'article 137 alinéa 7.

### ***Travailleurs handicapés***

#### **Article 139**

1. Le CEA favorise le recrutement, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes reconnues travailleur handicapé et des autres personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par le Code du travail.

Définie par un accord cadre, la politique en faveur de l'emploi, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi de personnes handicapées est menée établissement par établissement. Elle comprend des actions internes et un soutien apporté à des actions extérieures.

2. Les salariés reconnus travailleurs handicapés ainsi que les autres personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi institué par le Code du travail bénéficient de dispositions particulières :

- en sus des aides légales, le CEA peut participer à l'achat, l'aménagement de moyens de transport ou de déplacement, de moyens prothétiques ;
- en cas de reprise du travail à temps partiel après une absence pour maladie, ils bénéficient de plein droit des dispositions de l'article 115 alinéa 2 ;
- en cas d'absence non prise en charge par la Sécurité sociale au titre de la maladie pour des soins ou de la rééducation, les salariés handicapés bénéficient d'une absence autorisée d'une heure par semaine sur une période de trois mois par an ou dix jours pleins par période de deux ans.

## **CHAPITRE 14 : AVANTAGES FAMILIAUX - SERVICE NATIONAL**

### ***Avantages familiaux***

#### **Article 140**

## **CONVENTION DE TRAVAIL**

1. Les avantages familiaux contribuent à la promotion de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. Ils sont attribués aux salariés du CEA actifs relevant du titre I, et ceux visés au titre II dont le contrat le prévoit expressément, selon les règles ci-dessous exposées.

2. Les salariés chargés de famille bénéficient d'un sursalaire familial dont les modalités d'attribution sont fixées par un texte d'application.

Lorsque les parents sont tous deux salariés du CEA, le sursalaire familial ne peut être perçu que par l'un des deux salariés, au choix des parents.

3. En cas de naissance ou d'adoption plénière, les salariés bénéficient d'une prime de naissance sous réserve :

- de présenter un lien de filiation légitime, naturelle ou par adoption plénière avec l'enfant et d'en avoir la charge effective,
- que l'évènement ouvrant droit à la prime intervienne durant la période d'activité professionnelle au CEA,
- de totaliser une ancienneté d'au moins douze mois consécutifs au CEA au moment de son versement.

Lorsque les parents sont tous deux salariés du CEA, une prime unique est versée à l'occasion de la naissance ou de l'adoption plénière de l'enfant. Elle est alors versée à l'un des deux salariés, au choix des parents.

4. En cas de mariage ou de conclusion d'un Pacs, les salariés bénéficient d'une prime d'union sous réserve :

- que l'évènement ouvrant droit à la prime intervienne durant la période d'activité professionnelle au CEA,
- de totaliser au moins douze mois consécutifs d'ancienneté au CEA au moment de son versement.

Cette prime n'est versée qu'une fois au cours de la carrière professionnelle au CEA.

Si deux salariés du CEA se marient ou concluent un Pacs ensemble, une seule prime est versée, au choix des salariés.

5. Pour bénéficier de ces avantages familiaux, le salarié doit fournir les justifications demandées par le CEA.

6. Le barème des avantages familiaux, ses modalités d'évolution et le suivi des conditions d'attribution, sont déterminés par voie d'accord.

### ***Service national***

#### **Article 141**

1. Pendant la durée des journées de présélection ainsi que lors de l'accomplissement du service national, le contrat de travail du salarié en période d'essai ou définitivement embauché est suspendu. Il en est de même en cas de mobilisation générale ou partielle ou lors de l'accomplissement d'une période militaire obligatoire.

2. Le salarié appelé à accomplir une période militaire d'instruction ou opérationnelle obligatoire, faisant l'objet d'une mesure de mobilisation l'appelant, le rappelant ou le maintenant sous les drapeaux, reçoit, pendant cette période, son salaire ainsi que les indemnités diverses et avantages auxquels il aurait droit s'il était en service, diminués de la solde militaire dont il bénéficie.

## **CHAPITRE 15**

### **MOBILITÉ**

#### **Article 142**

1. La mobilité constitue pour le CEA un moyen privilégié d'adaptation de ses ressources humaines à l'accomplissement de ses missions ; elle permet également à chaque salarié d'élargir son expérience professionnelle.

2. La mobilité constitue l'un des éléments pris en considération dans le développement de carrière des salariés, notamment dans le cadre des augmentations individuelles de salaire et des promotions et pour l'accession à la qualification d'ingénieur ou cadre.

#### **Article 143**

## CONVENTION DE TRAVAIL

La mobilité se traduit par un changement d'activité ou d'affectation. Elle peut être interne ou externe.

1. La mobilité est interne lorsque le changement s'effectue au sein du CEA, dans un même établissement ou dans un établissement différent.

On parle de transferts collectifs, lorsque le transfert d'une activité s'accompagne de la mutation collective d'une unité.

2. La mobilité est externe lorsqu'elle entraîne une mise à disposition du salarié du CEA auprès d'entreprises ou organismes extérieurs, publics ou privés, nationaux ou internationaux, ou le départ temporaire du salarié vers d'autres organismes (détachement, mission longue durée...).

### Article 144

Le salarié peut être appelé par le CEA à changer d'affectation, avec changement ou non de bassin d'emploi, selon les besoins de l'organisme et l'évolution des programmes.

Le salarié, pour sa part, peut demander à changer d'affectation en vue d'occuper un poste vacant. Il peut aussi exprimer un souhait de mobilité à l'occasion de l'entretien annuel d'activité.

### ***Mobilité interne***

#### Article 145

Si l'affectation d'un salarié dans un nouveau poste nécessite une action de formation, celle-ci sera prioritaire.

En cas de formation lourde, se traduisant notamment par une reconversion, un avenant au contrat de travail pourra être apporté précisant que le salarié renonce à demander une mutation pendant une durée de trois ans.

#### Article 146

1. En cas de mutation d'un salarié à la demande du CEA et si son conjoint est également salarié CEA, ce dernier se verra proposer une affectation correspondant à sa qualification dans le même établissement ou dans un établissement du même bassin d'emploi.

Si le conjoint relève d'une entreprise du groupe CEA, le CEA s'efforcera d'assurer sa mutation sur le même site ou dans le même bassin d'emploi.

2. Si en raison de la mutation d'un salarié à la demande du CEA, son conjoint non CEA démissionne de son emploi, il bénéficiera, à la demande du salarié, de l'aide d'un cabinet spécialisé, afin de faciliter son reclassement professionnel.

Si le profil du conjoint correspond à un emploi vacant au CEA, sa candidature est examinée prioritairement.

#### Article 147

En cas de mutation, à la demande du CEA, sur un poste, dont les droits à primes de sujétion diffèrent du poste précédent, un dispositif transitoire est mis en place afin d'assurer une compensation différentielle dégressive sur une période de quatre ans des primes perçues jusque-là.

### ***Mutations dans l'intérêt du service entraînant changement de résidence***

#### Article 148

1. Le salarié accomplissant une mutation à la demande du CEA dans un autre bassin d'emploi et entraînant un changement obligatoire de résidence, bénéficie des mesures suivantes :

a) Préalablement au déménagement :

- possibilité de bénéficier de cinq jours pour la recherche d'un logement et l'accomplissement de l'ensemble des formalités administratives liées au changement de domicile ;
- prise en charge d'un voyage préparatoire, aller-retour, pour le salarié et son conjoint.

b) Au moment de la mutation :

b1) il est alloué au salarié une indemnité égale à deux mois de salaire (base, ancienneté ou prime individuelle, prime spéciale non cadre ou prime spéciale cadre, éventuellement sursalaire familial) ;

b2) une indemnité de frais d'installation lui est versée dans les conditions et limites déterminées par un texte

## CONVENTION DE TRAVAIL

d'application ;

b3) les frais de déménagement et de transport du salarié et de sa famille sont pris en charge par le CEA dans les conditions et limites fixées par un texte d'application ;

b4) il est octroyé au salarié cinq jours de congés pour déménagement et installation ;

b5) le salarié bénéficie, à sa demande, d'une aide au logement, sous la forme soit d'un prêt pour l'accession à la propriété, soit d'une prise en charge partielle et temporaire d'un éventuel surcoût de loyer, dans les conditions et limites définies par un texte d'application.

2. Si la mutation dans un autre bassin d'emploi est demandée par le salarié et est acceptée par le CEA, le salarié a droit aux mesures du présent article, à l'exception de la prise en charge d'un éventuel surcoût de loyer.

3. Le salarié ayant bénéficié des mesures d'accompagnement du présent article, lors d'une mutation, doit respecter un délai de trois ans pour en bénéficier à l'occasion d'une nouvelle mutation à sa demande, acceptée par le CEA.

### ***Transferts collectifs***

#### **Article 149**

1. Des dispositions particulières sont prises en cas de transferts collectifs dans un autre bassin d'emploi, entraînant un changement de résidence. Elles sont définies à l'occasion de chaque transfert, en fonction du contexte qui lui est propre et arrêtées après concertation avec les Organisations Syndicales représentatives.

2. Les arrêts d'activité dans le cadre des fermetures d'installations font l'objet d'un examen particulier par les institutions représentatives du personnel.

#### **Article 150**

Le salarié doit recevoir notification en mains propres de sa mutation au moins 3 mois avant la date d'effet de celle-ci. Le refus du nouveau poste par le salarié doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trente jours à compter de la réception de la lettre de notification ; à défaut, le salarié est réputé avoir accepté la mutation proposée.

Le refus de mutation peut entraîner, après proposition de deux offres valables d'emploi et dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables, notamment consultation du Conseil conventionnel, la rupture du contrat de travail, avec versement des indemnités prévues aux articles 90 alinéas 1 et 3 et 91 alinéa 1.

### ***Mobilité externe***

#### **Article 151**

Des salariés du CEA peuvent être mis à disposition ou détachés auprès de filiales ou d'entreprises ou d'organismes extérieurs, à la demande du CEA et avec leur accord ou à leur demande si le CEA l'accepte. Ils peuvent aussi être amenés à exercer temporairement, à la demande du CEA et avec leur accord, leur activité à l'étranger pour des missions de longue durée.

#### **Article 152**

1. Les salariés ayant décidé d'un projet professionnel hors du CEA peuvent bénéficier d'un congé sans solde pour mobilité externe d'une durée de six mois renouvelable une fois.

La demande du salarié doit être transmise à son Directeur, pour décision, 3 mois avant la date envisagée pour le départ en congé sans solde. Le salarié peut être dispensé d'effectuer tout ou partie de ce préavis après accord du CEA.

Pendant la durée du congé, et en tout état de cause, trois mois avant son terme, le salarié peut solliciter sa réintégration dans les conditions de l'article 113, sous réserve de justification d'une activité professionnelle rémunérée exercée au cours de cette période.

La durée du congé pour mobilité externe est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

2. Par ailleurs, les salariés souhaitant créer ou reprendre une entreprise peuvent bénéficier, dans les conditions

## CONVENTION DE TRAVAIL

prévues par le Code du travail, d'un congé pour création ou reprise d'entreprise.

Dans le cadre de l'essai, qui concerne une action de création ou reprise d'entreprise dont l'objet est lié principalement aux technologies et innovations du CEA, ce congé fait l'objet d'un texte d'application.

### ***Salariés mis à disposition***

#### **Article 153**

Un salarié est mis à disposition lorsqu'il est temporairement affecté auprès d'une entreprise ou d'un organisme extérieur dans le cadre d'une convention signée entre le CEA, qui continue à le rémunérer, et l'entreprise d'accueil.

Le salarié mis à disposition bénéficie des dispositions de la Convention de travail : il concourt aux promotions et aux augmentations individuelles de salaire dans le cadre de son unité d'origine, sous réserve des dispositions particulières applicables aux salariés mis à disposition de l'ACAS ou des Organisations Syndicales.

Le CEA veille au déroulement de carrière de ces salariés.

A l'issue de la période de mise à disposition, le salarié est réaffecté dans sa direction d'origine, et prioritairement dans l'établissement d'origine, dans un poste correspondant à sa qualification et à sa classification au moment de cette réaffectation.

### ***Salariés détachés***

#### **Article 154**

1. Un salarié est détaché, lorsqu'il est temporairement affecté auprès d'une entreprise ou d'un organisme extérieur qui en a fait la demande et qui le rémunère.

Pendant la période de détachement, qui ne peut excéder cinq ans, le contrat de travail du salarié est suspendu.

2. Les conditions du détachement sont déterminées par le CEA :

a) Lorsqu'il est à la demande du CEA, le détachement est assorti d'un droit à réintégration, dans sa direction d'origine et prioritairement dans le même établissement.

La classification du salarié et le taux de la prime individuelle sont déterminés lors de sa réintégration au CEA et la Commission des carrières compétente en est tenue informée.

Le temps passé en situation de détachement est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

b) Lorsque le détachement s'effectue à la demande du salarié et avec l'accord du CEA, le CEA peut l'assortir d'un droit à réintégration.

Si le détachement n'est pas assorti de ce droit, le salarié n'est réintégré que dans la mesure où un poste peut lui être proposé. En cas d'impossibilité de réintégration, le contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord sans ouvrir droit à indemnité.

### ***Salariés en mission de longue durée***

#### **Article 155**

1. Est appelé mission de longue durée tout déplacement professionnel effectué par le salarié, à la demande du CEA, hors de son bassin d'emploi, pour une durée supérieure à trois mois.

2. Le salarié en mission de longue durée, qui participe à des travaux de recherche et développement, peut être rémunéré en totalité ou en partie par le CEA qu'il représente auprès du laboratoire, de l'organisme ou de l'entreprise d'accueil.

3. Le salarié en mission de longue durée reste affecté administrativement à son unité d'origine et concourt aux promotions et augmentations individuelles de salaire dans le cadre de son unité.

## CHAPITRE 16

### OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

#### ***Secret professionnel - Non-concurrence***

##### **Article 156**

Conformément au droit commun, sous réserve de la législation et de la jurisprudence en matière de grève et en dehors de l'exercice du droit de retrait, toute opposition individuelle au programme de travail fixé par le CEA, tout refus d'exercer une tâche particulière dans le cadre de ses fonctions, constituent une faute grave pouvant entraîner notamment le licenciement du salarié fautif.

##### **Article 157**

1. Afin de garantir le respect des obligations professionnelles auxquelles sont tenus les salariés du CEA, l'exercice d'une activité ou fonction extérieure rétribuée doit faire l'objet d'une autorisation écrite du CEA, qui en fixe les conditions. Lorsque cette activité ou fonction n'est pas rétribuée, elle est soumise à une autorisation écrite si elle peut avoir un lien avec les activités du CEA ou les fonctions exercées par le salarié.

2. La fonction d'enseignement est reconnue comme une activité du CEA et toute facilité est donnée au salarié pour l'exercice de cette fonction sous réserve des nécessités du service.

#### ***Secret professionnel***

##### **Article 158**

1. Tout salarié est soumis à une obligation de discrétion à l'égard des informations d'ordre confidentiel quelle que soit leur nature, dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

2. En particulier, il est tenu de ne pas divulguer les secrets liés aux activités de recherche, de fabrication et de commercialisation auxquels il a accès dans le cadre de ses activités professionnelles au CEA et dans le Groupe CEA. Il est tenu aux obligations de discrétion sur toutes les activités concernant le patrimoine scientifique et technique.

3. Il demeure astreint au respect de ces obligations après son départ du CEA.

##### **Article 159**

Les personnels visés par la présente convention doivent obligatoirement respecter les dispositions législatives et réglementaires concernant la protection du secret de la défense nationale.

#### ***Non-concurrence***

##### **Article 160**

1. Le CEA se réserve la possibilité d'inclure une clause de non-concurrence dans le contrat des salariés appelés à exercer leurs fonctions dans certains secteurs de recherche, de fabrication et de commercialisation au sein du CEA. Cette clause est destinée à empêcher l'utilisation de connaissances spécifiques acquises dans ces secteurs ou dans les relations fonctionnelles avec une entreprise du groupe CEA ou un organisme lié par un contrat au CEA, dans le but de poursuivre des activités de recherche ou de production similaires pour son propre compte ou pour le compte d'autrui.

2. En cas de départ d'un salarié dont le contrat ou la lettre de changement d'affectation comporte une clause de non-concurrence, le CEA peut demander l'application de celle-ci, en la signifiant à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard dans les quinze jours suivant le début du délai de préavis ou à l'occasion de la notification de dispense du préavis.

3. Dans ce cas, un rappel de la clause de non-concurrence est inséré dans le certificat de travail, en vue de l'information du nouvel employeur.

4. La durée d'application de la clause, qui ne peut excéder deux ans après la fin du contrat de travail, ainsi que son champ d'application géographique, sont fixés en fonction du caractère de ces activités et conformément à la législation et la jurisprudence en vigueur. L'obligation de non-concurrence est restreinte aux entreprises et organismes travaillant dans les mêmes secteurs

La clause de non-concurrence n'est pas applicable à l'égard des salariés qui font l'objet de la procédure de licenciement collectif ou individuelle pour suppression de poste.

5. Les limitations d'activités résultant de cette clause, lorsqu'elle est mise en jeu dans les conditions qui précèdent, font l'objet d'une compensation financière, également prévue dans ladite clause. Cette compensation comporte le versement par le CEA d'une indemnité dont le montant mensuel est déterminé en fonction de la durée d'application de la clause et de l'importance des sujétions qu'elle implique ; ce montant mensuel est compris entre le tiers et les deux tiers du salaire mensuel moyen des trois derniers mois d'activité au CEA du salarié.

### ***Inventions, brevets et créations intellectuelles***

#### **Article 161**

1. Les salariés du CEA sont soumis au régime général des inventions de salariés prévu par le Code de la propriété industrielle.

2. Toute invention faite par un salarié du CEA, au cours de l'exécution de son contrat de travail comportant une mission inventive ou dans l'accomplissement d'études et recherches qui lui sont explicitement confiées, est une invention de mission appartenant de plein droit au CEA, qui peut en disposer librement.

3. En dehors des cas prévus à l'alinéa 2 du présent article, lorsqu'une invention est faite hors mission inventive par un salarié, soit à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, soit dans un domaine d'activités du CEA, soit par l'utilisation de techniques, de moyens ou de données propres au CEA, ce dernier a le droit de se faire attribuer les droits sur l'invention, contre juste rémunération à déterminer par un accord direct entre le salarié inventeur et le CEA.

4. Lorsqu'une invention est faite par un salarié dans les circonstances autres que celles prévues aux alinéas 2 et 3 ci-dessus (invention hors mission non attribuable), elle appartient de plein droit au salarié qui peut en disposer librement.

5. Tout savoir-faire, œuvre de l'esprit collective ou logiciel développé par un salarié dans l'exercice de ses fonctions ou d'après les instructions du CEA appartient de plein droit au CEA qui en a la pleine propriété et la disposition.

6. Toute œuvre de l'esprit, autre qu'un logiciel, qui ne pourrait être qualifiée d'œuvre collective, créée par un salarié dans l'exercice de ses fonctions, appartient de plein droit au salarié. Afin de répondre aux besoins pour lesquels elle a été créée, le CEA dispose des droits de reproduction, représentation, adaptation et traduction sur cette œuvre de l'esprit pour le territoire du monde entier et pour toute la durée de leur protection.

7. Tout salarié estimant avoir fait une invention ou une création intellectuelle doit en avvertir immédiatement le CEA par une déclaration écrite précisant notamment :

- a) l'objet de l'invention ou une création intellectuelle et ses applications possibles,
- b) les circonstances de sa réalisation,
- c) pour les inventions, une proposition de classement de l'invention dans l'une des catégories définies aux alinéas 2 à 4 du présent article (invention de mission, invention hors mission attribuable, invention hors mission non attribuable).

Cette obligation demeure applicable après la cessation du contrat pour quelque cause que ce soit.

8. Les salariés doivent veiller à consigner leurs inventions, savoir-faire et logiciels de manière appropriée (cahier de laboratoire, rapport, documentation, mémoire technique, ...).

9. Afin de ne pas compromettre la validité d'un éventuel dépôt de brevet ou la protection par le secret d'un savoir-faire, le salarié auteur d'une invention, d'une œuvre de l'esprit, d'un savoir-faire ou d'un logiciel doit s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre l'exercice des droits du CEA tels que définis aux alinéas 2, 3 et 5 ci-dessus.

10. Dans tout brevet déposé au nom du CEA, le nom du ou des salariés inventeurs sera mentionné comme tel, à moins que le ou les ou l'un desdits inventeurs ne s'oppose formellement à cette mention.

11. Les inventions relevant de l'alinéa 2 du présent article (inventions de mission) donnent lieu à l'attribution d'une rémunération supplémentaire aux inventeurs, suivant des modalités fixées par un texte d'application. Les critères d'attribution retenus sont principalement le progrès technique apporté par l'invention, la valeur juridique de sa protection par brevet et le montant des fruits retirés par le CEA de son exploitation.

## CHAPITRE 17

### FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

#### *Principes généraux*

##### Article 162

1. La formation professionnelle continue tout au long de la vie est un moyen privilégié de répondre aux évolutions de l'emploi et des compétences au sein du CEA, mais également un facteur de progression professionnelle et de reconnaissance personnelle pour les salariés. Elle constitue un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des salariés qui doit également permettre aux salariés de satisfaire leurs aspirations d'évolution professionnelle.

Dans le cadre de ses orientations stratégiques et en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la formation professionnelle continue est l'un des outils majeurs de la politique des ressources humaines du CEA qui poursuit les objectifs principaux suivants :

- permettre l'adaptation constante des compétences des salariés aux besoins des programmes et enjeux de l'entreprise,
- continuer de porter les connaissances techniques et scientifiques au meilleur niveau dans les domaines opérationnels et garantir le professionnalisme des fonctions de support aux programmes,
- favoriser l'accès de tous les salariés à l'emploi interne, et par là même faciliter et encourager la mobilité professionnelle,
- rendre les salariés acteurs de la conduite de leur projet professionnel notamment dans le cadre des activités de l'entreprise, en leur apportant aide et conseil en matière d'orientation professionnelle.

2. Le CEA veille au respect du principe de non-discrimination énoncé par la loi.

Il s'assure de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la formation professionnelle continue.

Le CEA prend les mesures appropriées afin que les personnes handicapées et assimilées, mentionnées à l'article L. 5212-13 du Code du travail, accèdent à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

3. Le CEA rappelle que tous les salariés, quel que soit leur âge, doivent avoir accès à la formation professionnelle tout au long de leur vie.

#### *Entretien annuel d'activité et formation professionnelle continue*

##### Article 163

1. Le besoin de formation se définit comme l'écart entre les compétences du salarié et les compétences requises par un poste, qu'il s'agisse du poste actuel du salarié ou d'un autre poste envisagé.

Le besoin de formation peut être formulé aussi bien par le responsable hiérarchique que par le salarié.

2. La participation des salariés aux actions de formation fait l'objet d'un échange entre les responsables hiérarchiques et les salariés concernés, notamment à l'occasion de l'entretien annuel d'activité et plus

## CONVENTION DE TRAVAIL

particulièrement lors des échanges consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle. Les responsables hiérarchiques tiennent compte dans la mesure du possible des souhaits de formation exprimés par les salariés et explicitent les arbitrages rendus.

### ***Dispositifs de formation professionnelle continue***

#### **Article 164**

Le CEA déploie un ensemble diversifié et cohérent de moyens pour la mise en œuvre de la formation professionnelle continue.

L'effort global de formation du CEA permet l'accès des salariés à la formation professionnelle continue au travers de plusieurs dispositifs.

#### 1. A l'initiative du CEA dans le cadre du plan de formation

Le plan de formation annuel découle de la note d'orientation CEA déclinée par Directions et établissements et résulte d'une analyse détaillée des besoins de formation.

Les formations suivies dans ce cadre, qui donnent lieu à un accord préalable du CEA, sont réparties en 2 catégories :

- des formations d'adaptation au poste de travail et/ou qui participent au maintien et à l'évolution dans l'emploi. Elles doivent permettre au salarié de conserver la capacité à tenir son poste en lui apportant notamment des compétences directement et immédiatement utilisables dans son poste de travail et/ou de répondre à des évolutions d'emploi ou de métiers au CEA ;
- des formations liées au développement des compétences ; elles permettent au salarié d'acquérir des compétences nouvelles, allant au-delà de celles requises dans sa fonction, et s'inscrivent dans une démarche d'évolution professionnelle associée le cas échéant à une nouvelle qualification. Dans ce cas, l'accord préalable du CEA doit en définir les objectifs avant le départ en formation ainsi que les perspectives pour le salarié, en termes de parcours ou qualification professionnelle.

#### 2. A l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation (CIF)

Tout salarié du CEA peut s'engager de sa propre initiative et à titre individuel, dans un projet de formation professionnelle au moyen d'un congé individuel de formation, dans les conditions fixées par le Code du travail, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation du CEA.

#### 3. Dans le cadre du compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation, droit individuel, universel et transférable, permet de suivre des formations pour développer des compétences et acquérir des qualifications et de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

Le compte personnel de formation est attaché à la personne, qui le conserve indépendamment des éventuelles périodes de transition de parcours professionnel. Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès. Toutefois, lorsque le projet de formation prévoit une utilisation du compte personnel de formation pendant le temps de travail, l'accord préalable du CEA est nécessaire.

Il est possible qu'une même action de formation soit suivie en ayant recours à ces différents dispositifs qui se combinent.

Un livret relatif à la formation professionnelle continue est établi à destination de l'ensemble des salariés du CEA. Il décrit les modalités pratiques d'accès à ces différents dispositifs de formation.

### ***Financement et prise en charge de la formation professionnelle continue***

### Article 165

1. Le CEA verse sa contribution unique, à hauteur de 1 % de la masse salariale brute, au titre du financement de la formation professionnelle à un seul et même Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au niveau interprofessionnel.

En contrepartie, cet OPCA met son expertise au service du CEA et l'accompagne dans l'optimisation de son budget formation.

2. Cet OPCA peut également apporter un premier niveau de conseil aux salariés du CEA qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation en dehors du temps de travail pour mettre en œuvre un projet individuel de formation.

### Article 166

1. Le CEA privilégie la formation pendant le temps de travail, les heures de formation sont alors considérées comme du temps de travail effectif. Dans ce cadre, les actions de formation suivies pendant le temps de travail, soit dans le cadre du plan de formation, soit dans celui du compte personnel de formation, sont prises en charge par le CEA selon les dispositions légales et réglementaires.

2. Les actions de formation suivies en dehors du temps de travail au titre de l'utilisation du compte personnel de formation ou du congé individuel de formation, ne sont pas financées par le CEA mais peuvent donner lieu à prise en charge en tout ou partie par les organismes paritaires agréés.

Si toutefois le salarié trouve un poste au CEA correspondant à sa nouvelle qualification dans un délai d'un an suivant la fin de sa formation, il bénéficie d'une prise en charge rétroactive des frais qu'il a supportés (partie du salaire permanent et frais d'inscription et d'ouvrages non pris en charge par l'organisme paritaire agréé).

## ***Besoins spécifiques de formation***

### Article 167

Dans le cadre de la politique de formation professionnelle continue du CEA, les actions de formation associées aux situations professionnelles particulières suivantes sont prises en compte en priorité dans le plan de formation.

1. Salariés travaillant en service posté<sup>7</sup>: après quatre ans de service posté, afin de leur permettre d'évoluer vers un poste en horaire normal au sein du CEA en lien avec les métiers et les besoins du CEA ou d'effectuer une mobilité externe.

2. Salariés affectés sur des postes présentant une pénibilité liée aux conditions particulières imposées par la radioprotection, afin de leur permettre d'évoluer vers un poste sans contrainte de pénibilité au sein du CEA en lien avec les métiers et les besoins du CEA ou d'effectuer une mobilité externe.

3. Salariés se trouvant en situation de mobilité professionnelle ou géographique résultant d'une réorganisation d'unités du CEA impliquant des redéploiements ou des transferts d'activité, afin de leur permettre d'évoluer vers un poste au sein du CEA en lien avec les métiers et les besoins du CEA ou d'effectuer une mobilité externe. Un budget de formation professionnelle est spécifiquement mis en place.

4. Salariés faisant l'objet d'une inaptitude médicale prononcée par le médecin du travail dans le cadre de la recherche de reclassement.

5. Salariés seniors (salariés âgés de 50 ans et plus) : Ces salariés font l'objet d'une attention particulière afin de prendre en compte leur potentiel d'évolution professionnelle au regard de l'allongement de la vie professionnelle et de la gestion des fins de carrière.

6. Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise dans le cadre du dispositif d'essaimage du CEA.

---

<sup>7</sup> Articles 117 et suivants de la présente Convention de travail.

7. Salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou d'adoption, un congé paternité ou après un congé parental.

8. Personnes reconnues travailleurs handicapés ou salariés en situation d'invalidité, ainsi que toute autre personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212.13 du Code du travail.

### ***Orientation, conseil et accompagnement***

#### **Article 168**

1. Le salarié peut recourir aux conseils des responsables des ressources humaines de son établissement ou de sa Direction opérationnelle ou fonctionnelle d'affectation pour élaborer son projet professionnel, notamment lorsque celui-ci peut aboutir à la réalisation d'une mobilité interne ou externe.

En ce sens, le conseil et l'orientation en matière de formation professionnelle proposés par le CEA doivent pouvoir être apportés dans une double logique d'opérationnalité immédiate et/ou d'investissement dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié.

2. Les responsables hiérarchiques s'appuient sur un réseau de formation au niveau des Directions opérationnelles ou fonctionnelles, ou des établissements, animé par la Direction des ressources humaines et des relations sociales. Le relais dans les unités est assuré par un correspondant de formation. Ce dernier apporte un soutien au responsable hiérarchique dans l'analyse des besoins en formation de l'unité pour établir un plan de formation. Il informe, conseille et oriente les salariés qui demandent une formation.

Les missions exercées dans le cadre du rôle de correspondant formation sont prises en compte pour la fixation des objectifs des salariés concernés.

3. En application des dispositions légales, le salarié peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (externe au CEA), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

### ***Construction d'un parcours professionnel, formations qualifiantes et certifiantes***

#### **Article 169**

Dans le cadre des dispositions du présent chapitre, les salariés, acteurs de leur formation professionnelle, peuvent s'engager avec l'accompagnement du CEA dans un parcours professionnel impliquant de suivre une formation qualifiante.

Les formations qualifiantes ont pour effet de conférer à ceux qui les ont suivies un niveau de connaissances correspondant à un accroissement ou à un changement de qualification professionnelle.

Elles doivent :

- s'inscrire dans le cadre d'un projet professionnel formalisé par le salarié avec l'aide et le conseil du responsable hiérarchique et des responsables ressources humaines,
- être compatibles avec les perspectives d'emplois du CEA.

La réalisation d'une formation qualifiante est subordonnée aux besoins du CEA qui se traduisent par des perspectives d'emploi permettant l'évolution du salarié en cas de succès à la formation.

Dans l'hypothèse où cette formation est portée par le responsable hiérarchique, celui-ci doit prévoir et assurer pour le salarié concerné, après validation par sa Direction opérationnelle ou fonctionnelle, un emploi correspondant à sa nouvelle qualification. Les formations qualifiantes sont prises en compte dans le déroulement de carrière des intéressés et, selon les règles en vigueur, peuvent donner lieu à un reclassement.

## Article 170

Parmi les formations qualifiantes, sont distinguées :

1. Les formations sanctionnées par l'attribution d'un diplôme d'Etat obtenu :

- après un cursus académique complet,
- après une validation des acquis de l'expérience (VAE). La VAE ouvre la possibilité d'une reconnaissance de compétences professionnelles par l'attribution de tout ou partie d'un diplôme ou d'un certificat à finalité professionnelle.

Le recours à une formation réalisée dans le cadre d'un cursus académique complet est privilégié par le CEA, notamment pour tenir compte de l'importance des connaissances théoriques indispensables à ses activités.

Le recours à la VAE est possible pour répondre à une démarche de qualification s'inscrivant dans un parcours professionnel.

Le choix des modalités de formation est déterminé dans le cadre du projet professionnel après validation par la Direction opérationnelle ou fonctionnelle.

Après obtention du diplôme, le salarié réalise la mobilité prévue dans le cadre du projet professionnel et bénéficie de la qualification associée au nouvel emploi occupé.

2. Les formations certifiées par le CEA

Ces formations sont mises en place pour répondre à des évolutions fortes d'emploi ou de métiers et pouvant aboutir à la délivrance de certificats de qualification professionnelle interne.

### ***Transmission des connaissances, et des savoir-faire - Alternance***

#### **Article 171**

1. Acteur de la diffusion de connaissances, le CEA considère l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) comme l'une des voies pour permettre la transmission des connaissances et des savoir-faire.

L'alternance favorise également l'insertion professionnelle plus particulièrement des jeunes générations.

2. Le CEA souhaite renforcer la promotion de l'alternance qui constitue un des éléments structurants de son accompagnement d'employeur socialement responsable. Dans cette perspective, le CEA communique auprès des responsables hiérarchiques et des représentants des ressources humaines afin de valoriser et de favoriser le recours aux dispositifs d'alternance.

3. La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salariés, notamment des parcours de formation en alternance. Le tutorat exercé par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leurs savoirs et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

Pour permettre aux tuteurs d'exercer cette mission, le CEA propose systématiquement une formation tutorale aux salariés volontaires pour devenir tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Il est tenu compte de la fonction tutorale et de maître d'apprentissage pour l'adaptation de leur charge de travail et la fixation de leurs objectifs. Cette dimension sera un des points abordés à l'occasion de leur entretien annuel d'activité.

4. Dans le cadre de son engagement pour l'intégration professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés, le CEA considère que l'accueil de personnes en situation de handicap dans le cadre de formations par alternance favorise l'accès à un enseignement scientifique long, notamment pour cette population bien souvent éloignée de la formation scientifique. Dans cette perspective, les décideurs du CEA peuvent s'appuyer sur le coordinateur chargé de la mise en œuvre de la politique relative à l'emploi et à l'insertion de travailleurs handicapés en application dans leur établissement.

5. A échéance de leur contrat en alternance et après obtention du diplôme, le CEA étudie prioritairement les candidatures à un emploi correspondant à leur qualification, présentées par les candidats ayant effectué leur alternance au CEA.

### ***Formateurs internes***

#### **Article 172**

Pour assurer une bonne transmission des « savoir-faire », des connaissances internes, le CEA fait appel, pour des formations au sein de l'organisme, à ses salariés, notamment ceux relevant de la filière experts.

Cette activité est prise en compte favorablement dans le développement de carrière des salariés formateurs internes.

Le temps de préparation des formations internes doit se situer dans le cadre de l'horaire habituel de travail. Pour préparer leurs interventions, et si les impératifs de la formation à dispenser l'exigent, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence dans la limite de 80 heures par an.

Les formations pédagogiques destinées aux formateurs internes sont retenues prioritairement dans les plans de formation.

## ***Evaluation des actions de formation***

### **Article 173**

Le CEA met en place un dispositif d'évaluation de son système global de formation (bilan qualitatif et quantitatif). A cette fin, le CEA favorise la mise en place d'une évaluation des actions de formation qu'il met en œuvre, pour améliorer la qualité et l'efficacité de celles-ci, au travers d'une part, d'une évaluation immédiate à l'issue de chaque formation et d'autre part, pour certaines formations, d'une évaluation différée d'environ six mois en vue notamment de mesurer les acquis et de cibler les besoins éventuels d'amélioration de la formation.

## ***Dialogue social sur la formation professionnelle continue***

### **Article 174**

1. Le CEA informe et consulte périodiquement le Comité national et les Comités d'établissement dans le cadre de leur compétence générale en matière d'emploi, et en lien avec leurs attributions dans le domaine de la formation professionnelle continue.

2. Le Comité national et sa Commission centrale de formation et les Comités d'établissement et leur Commission locale de formation sont, chacun à leur niveau, compétents pour examiner les questions générales intéressant la formation professionnelle continue au CEA.

3. La Commission centrale de formation du Comité national est composée :

- de représentants du personnel : au plus trois membres par Organisation Syndicale représentée, dont au moins un élu ou un représentant au Comité national ;
- de représentants de la Direction des ressources humaines et des relations sociales et des directions opérationnelles.

Afin de renforcer le lien entre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et formation, les réunions de la Commission centrale de formation voient leur composition élargie au rapporteur de la Commission économique et de l'emploi du Comité national.

4. Les Commissions locales de formation sont composées :

- de représentants du personnel : au plus trois membres par Organisation Syndicale, dont au moins un élu ou un représentant au Comité d'établissement ;
- de représentants de la Direction de l'établissement, dont au moins un membre de la Direction et le responsable de formation. Les responsables de formation des Directions opérationnelles ou fonctionnelles présentes sur l'établissement participent ou se font représenter aux réunions de ces Commissions.

Afin de renforcer le lien entre GPEC et formation, les réunions de la Commission locale de formation voient leur composition élargie au rapporteur de la Commission emploi du Comité d'établissement.

## ***Information-consultation des instances de représentation du personnel***

### **Article 175**

1. Afin de préparer les consultations du Comité national et des comités d'établissement sur la politique de formation professionnelle continue, le CEA communique différents bilans et projets qui font l'objet chaque année d'un examen :

- au niveau de chaque établissement du CEA, par la Commission locale de formation préalablement à la consultation du Comité d'établissement ;
- au niveau du CEA, par la Commission centrale de formation préalablement à la consultation du Comité national.

## CONVENTION DE TRAVAIL

2. Dans le cadre du dialogue social sur la formation professionnelle continue, le Comité national et chaque Comité d'établissement sont, chacun à leur niveau, informés et consultés :

- au cours du 1<sup>er</sup> semestre de l'année sur :
  - le bilan de l'année écoulée (plan de formation, périodes de professionnalisation et compte personnel de formation),
  - les orientations de l'année suivante en lien avec les orientations générales du CEA,
  - le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien annuel d'activité.
  
- au cours du 2<sup>ème</sup> semestre de l'année sur :
  - l'exécution du plan de formation de l'année en cours,
  - le plan de formation de l'année suivante,
  - la mise en œuvre du compte personnel de formation.

3. Les commissions locales de formation sont saisies de décisions de report ou de refus, par le responsable hiérarchique, d'une formation ayant fait l'objet d'une demande d'inscription par le salarié. Elles émettent un avis sur les justifications apportées. Le responsable de formation de l'établissement notifie l'avis de la commission au responsable hiérarchique qui informe le salarié et lui communique sa décision finale.

## CHAPITRE 18 : RETRAITE

### *Régimes de retraite*

#### Article 176

1. Bénéficiaire du régime de retraite institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947, et relevant de l'AGIRC, et en particulier du régime facultatif prévu par l'article 14 de la convention, ainsi que d'un régime « Tranche A » à l'ARRCO :

- les salariés relevant de l'Annexe 1 de la présente convention ;
- les salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention classés au niveau 5 ou à un niveau supérieur ;
- les salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention classés au niveau 4 et titulaires d'un brevet de technicien supérieur ou d'un diplôme, reconnu équivalent par le CEA, de niveau baccalauréat suivi de deux années d'études supérieures ou classés au niveau 4 de la Filière 4.

2. Bénéficiaire du régime de retraite complémentaire relevant de l'ARRCO les salariés relevant de l'Annexe 2 de la présente convention classés dans les niveaux 1 à 4 à l'exception des salariés classés au niveau 4 et titulaires d'un brevet de technicien supérieur ou d'un diplôme, reconnu équivalent par le CEA, de niveau baccalauréat suivi de deux années d'études supérieures ou classés au niveau 4 de la Filière 4.

### *Départs à la retraite*

#### Article 177

Dans le cadre des dispositions légales, le départ en retraite intervient à l'initiative du salarié.

### *Indemnités de départ à la retraite*

#### Article 178

1. Une indemnité de départ à la retraite est accordée, sous réserve de l'observation d'un préavis de 3 mois avant ce départ, dans les conditions suivantes :

- ½ mois du dernier salaire<sup>8</sup> après 5 ans de présence effective ;
- 1 mois du dernier salaire<sup>7</sup> après 10 ans de présence effective ;
- 1 mois ½ du dernier salaire<sup>7</sup> après 20 ans de présence effective ;
- 2 mois du dernier salaire<sup>7</sup> après 30 ans de présence effective.

Pour un départ à son initiative, le salarié bénéficie, sous réserve d'avoir justifié de sa situation au regard de ses droits à la retraite :

- d'une indemnité majorée s'il observe un délai de prévenance apprécié par rapport à la date de la fin de son activité professionnelle.

Cette majoration est égale à 1 mois du dernier salaire<sup>7</sup> lorsque le salarié a observé un délai de prévenance de 18 mois avant la date de son départ.

Sous réserve des nécessités de service, la majoration est convertie en jours de congés, à la demande du salarié.

- d'une indemnité complémentaire correspondant à 4 mois du dernier salaire<sup>7</sup> pour un départ en retraite à la date à laquelle le salarié remplit les conditions lui permettant de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein<sup>9</sup> ou, au plus tard dans les trois mois suivant cette date. Sous réserve des nécessités de service, tout ou partie de l'indemnité complémentaire peut être converti en jours de congés, à la demande du salarié.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions relatives à l'indemnité de départ en retraite, son éventuelle majoration, ainsi qu'à l'indemnité complémentaire font l'objet d'un texte d'application.

---

<sup>8</sup> Base, prime spéciale cadre ou prime spécial non cadre, prime individuelle, indemnités compensatrices mensuelles pérennes listées par un texte d'application.

<sup>9</sup> Cette date est déterminée à partir d'un justificatif fourni par les organismes de retraites attestant de la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite.

## CONVENTION DE TRAVAIL

Pour les salariés dont le coefficient de paiement est inférieur à 550 points, l'indemnité éventuellement majorée ainsi que l'indemnité complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire<sup>7</sup> correspondant au coefficient de paiement de 550 points.

2. En cas de départ à l'initiative du CEA, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement. Des indemnités d'un niveau supérieur peuvent être fixées après négociation avec les Organisations Syndicales.

3. Au moment du départ en retraite, les salariés qui n'ont pas épuisé par anticipation, l'intégralité de leurs congés annuels, peuvent bénéficier à leur demande, et dans la limite de 20 jours, d'un paiement de ces jours.

4. Des modalités spécifiques pour les départs à la retraite des salariés ayant travaillé à temps partiel ou placés en situation d'invalidité font l'objet d'un texte d'application.

### ***Cessation anticipée d'activité***

#### **Article 179**

1. Les salariés travaillant ou ayant travaillé dans le cadre de certains services continus spécialement contraignants ou (et) participant à des travaux dont le caractère pénible tient aux conditions particulières imposées par la radioprotection, peuvent bénéficier d'une cessation anticipée d'activité. La cessation d'activité est calculée à raison d'une anticipation d'un an pour l'équivalent de cinq années validées au CEA au titre des services continus ou des travaux pénibles selon les modalités fixées par un texte d'application.

Des conditions particulières sont prévues pour les salariés ayant effectué à la fois des services continus et des travaux pénibles.

2. Les salariés en activité, travaillant ou ayant travaillé en service 24x48 dans les Formations Locales de Sécurité (FLS) peuvent bénéficier d'une cessation anticipée d'activité, compte tenu de l'existence d'une servitude liée dans la durée au service 24x48 ainsi qu'à son régime.

3. Le départ à la retraite à l'initiative du salarié intervient à la fin de la cessation anticipée d'activité, ce dont le salarié est informé et qu'il accepte expressément avant sa cessation d'activité.

4. La fin de la cessation d'activité intervient au plus tard à l'âge du taux plein automatique de la génération concernée, l'anticipation ne pouvant excéder 5 ans<sup>10</sup>.

5. La cessation anticipée d'activité est la modalité d'utilisation de référence, des accords spécifiques fixant les modalités d'utilisation par le salarié des périodes validées au titre des alinéas 1 et 2 du présent article.

6. A l'occasion du départ en cessation anticipée d'activité, les salariés bénéficient d'une indemnité égale au plus à 3 mois de l'indemnité définie à l'article 178-1 du présent chapitre. Elle constitue une avance sur l'indemnité de départ à la retraite versée dans les conditions de l'article 178-1 du présent chapitre.

---

<sup>10</sup>Hors abondement définies par les articles 4.1 et 4.2 de l'accord relatif aux cessations anticipées d'activité au CEA du 16 juillet 2009.

---

## TITRE II - DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNEL

---

### Article 180

La présente convention ne s'applique pas au personnel régi par un contrat conclu conformément au Code du travail dans les territoires d'Outre-mer.

### ***Fonctionnaires***

#### Article 181

1. Le CEA peut demander la mise à sa disposition de salariés appartenant à des services de l'État, des départements, des communes ou d'établissements publics.

2. Ces salariés sont régis par la présente convention et perçoivent suivant la possibilité qu'offre le statut de leur administration d'origine, soit un plein salaire s'ils sont placés dans l'une des positions suivantes : en service détaché, hors cadres ou en disponibilité, soit une part de celui-ci correspondant au temps effectivement passé au CEA s'ils ne consacrent pas à ce dernier la totalité de leur activité.

3. Ces salariés peuvent être remis à toute époque à la disposition de leur administration d'origine ; cette remise à disposition leur est notifiée avec un préavis de 3 mois.

Dans ce cas, et en cas de non réintégration immédiate, il est fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### ***Travail hors métropole***

#### Article 182

Les salariés régis par la présente convention peuvent, sous réserve de leur accord, être amenés à exercer temporairement leur activité hors métropole, pour des séjours de longue durée.

Toute participation du CEA à un chantier à l'étranger fait l'objet d'une note préalable diffusée au personnel concerné par la mission et précisant les conditions du chantier (réglementation, conditions financières, transport et secours). A moins que la législation du pays d'accueil ne soit plus favorable, le présent texte est applicable sur le chantier si celui-ci est sous-direction française, notamment pour la durée du travail, les congés hebdomadaires, l'hygiène et la sécurité, la représentation syndicale.

### ***Contrats particuliers***

#### Article 183

1. Les cadres supérieurs sont régis par un contrat individuel qui se réfère aux dispositions suivantes de la présente convention : activités sociales (chapitre 5), hygiène et sécurité (chapitre 6), indemnités de licenciement (article 90), congés et temps partiel (articles 105 à 116), maternité, maladies et accidents, invalidité et décès, inaptitude, handicapés (chapitre 13), avantages familiaux et service national (chapitre 14), mobilité (chapitre 15, à l'exclusion de l'article 150), obligations professionnelles (chapitre 16), formation professionnelle (chapitre 17), retraite (chapitre 18), mise à la disposition du CEA de salariés des services de l'État (article 181).

2. Les chapitres et les articles de la présente convention qui ne sont pas expressément mentionnés ci-dessus ne leur sont pas applicables, même si des références à ces chapitres et articles figurent dans les rubriques énumérées à l'alinéa 1 ci-dessus.

## **CONVENTION DE TRAVAIL**

### **Article 184**

1. Les dispositions de la présente convention s'appliquent partiellement à certaines catégories de personnel, liées au CEA par un contrat individuel fixant des conditions particulières.

2. Ce contrat peut être établi pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée, fixer un régime de travail à temps partiel ou une collaboration à temps plein : le type de contrat retenu est fonction de la situation particulière des intéressés à prendre en compte (par exemple : personnalité scientifique désirant compléter sa formation ou acquérir une spécialisation) ou adapté à la nature des travaux auxquels les intéressés sont affectés (tels que travaux de recherche pour le CEA, études et réalisations dans le cadre de contrats passés avec des organismes extérieurs, participation à des objectifs spécifiques).

3. Ces contrats particuliers sont conclus dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires, notamment celles relatives au contrat de travail à durée déterminée.

### **Article 185**

Les contrats individuels concernant les salariés visés à l'article ci-dessus précisent notamment les fonctions exercées, les conditions d'emploi ou de collaboration et le cas échéant les parties de la présente convention qui leur sont applicables.

### **Article 186**

L'ensemble des salariés visés à l'article 184 et travaillant dans les services du CEA sont soumis aux dispositions prévues au Chapitre 6 relatif à l'hygiène et à la sécurité.

---

### **TITRE III – DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT LE PERSONNEL DES ENTREPRISES EXTERIEURES**

---

#### **Article 187**

1. Les dispositions du présent Titre de la Convention de travail visent :

- a) les personnels d'entreprises prestataires,
- b) les salariés liés par un contrat de travail temporaire qui interviennent dans les établissements du CEA.

2. Les personnels visés à l'alinéa 1a) ci-dessus ne peuvent intervenir que dans le cadre de contrats d'entreprise pour l'exécution desquels l'entreprise prestataire a pleine autorité sur ses salariés et organise effectivement leur travail.

3. Le recours à des salariés liés par un contrat de travail temporaire s'exerce dans le cadre des dispositions du Code du travail.

#### **Article 188**

1. Les contrats conclus avec les entreprises prestataires doivent prévoir qu'elles s'engagent à appliquer l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en matière de droit du travail, d'hygiène-sécurité et de législation sociale, y compris les droits syndicaux.

En outre, ils comportent en tant que de besoin une annexe « sous-traitance » fixant les obligations des entreprises prestataires en ces domaines et précisant notamment, les modalités du suivi médical du personnel intervenant.

2 Le CEA pourra à tout moment s'assurer à l'intérieur de ses établissements, de l'application par l'entreprise prestataire des lois et règlements en vigueur, l'entreprise ou ses dirigeants conservant leur entière responsabilité.

#### **Article 189**

Lors de la présentation au Comité national et aux Comités d'établissement de la situation de la sous-traitance, seront communiquées, pour les entreprises prestataires dont le personnel intervient sur les centres, des informations portant sur le volume financier, la nature des activités, la durée des contrats, l'évaluation globale de l'effectif concerné.

Cette information est communiquée annuellement au Comité national et semestriellement aux Comités d'établissement.

#### **Article 190**

Aucun laissez-passer ne sera retiré sans préavis ni explication, sauf dans les cas d'urgence ou de danger.

Fait à Paris, le 28 mars 2019

# CONVENTION DE TRAVAIL

## ANNEXE 1 - INGENIEURS CHERCHEURS ET CADRES ADMINISTRATIFS GRILLE DE CLASSIFICATIONS

Coefficient	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
1150							
1130							1138,2 *
1110							
1090							
1070							
1050							
1030							
1010						1027,7 *	
990							
970							
950							
930							
910							
890							
870							
850							
830					830		
810				816			795,3
790							
770						752,9	
750							750 *
730							
710						710 *	
690							
670			670				
650							
630		630					
610					610		
590							
570				570			
550							
530	530						
510			510				
490							
470							
450							
430							
410							
390		389					
370							
350	350						

\* Ces coefficients minima et maxima permettent de déterminer les planchers et les plafonds de rémunération des niveaux E6 et E7 sur la base de la valeur du point des niveaux E1 à E5.

---

## ANNEXE 1 – INGENIEURS CHERCHEURS ET CADRES ADMINISTRATIFS DEFINITIONS DES NIVEAUX DE CLASSIFICATIONS

---

**L'activité et l'expérience des ingénieurs-chercheurs et cadres administratifs dont il est question dans les présentes définitions s'exercent et s'acquièrent dans l'une des quatre filières : hiérarchique, scientifique ou technique, gestion de projet, administration et gestion.**

**E1** Ingénieurs-chercheurs en début de carrière ou promus de la catégorie relevant de l'Annexe 2 de la présente convention, titulaires d'un diplôme d'ingénieur reconnu par la Commission des Titres ou d'un diplôme universitaire de troisième cycle obtenus à la suite d'un cursus universitaire ou en école complet.

Cadres administratifs en début de carrière, titulaires d'un diplôme national ou visé par le Ministère de l'Education Nationale, sanctionnant un cursus complet de niveau Bac+5 universitaire ou en école, ainsi que tout diplôme jugé équivalent par le CEA.

Ils occupent un poste leur permettant d'acquérir l'expérience nécessaire à leur évolution professionnelle ultérieure.

**E2** Ingénieurs-chercheurs et cadres administratifs remplissant les conditions ci-dessus définies, et ayant au moins deux ans d'expérience dans leur domaine d'activités. Ingénieurs-chercheurs et cadres administratifs en début de carrière, titulaires d'un doctorat.

Salariés issus de l'Annexe 2 de la présente convention remplissant les conditions définies en E1 et ayant déjà acquis une expérience professionnelle significative dans le domaine d'activités du diplôme obtenu.

Salariés issus de l'Annexe 2 de la présente convention ayant acquis, après au moins dix ans d'expérience, des compétences leur permettant de remplir des fonctions équivalentes et promus cadres.

Ils coordonnent, le cas échéant, les travaux de techniciens ou d'agents de gestion.

**E3** Ingénieurs-chercheurs et cadres administratifs justifiant d'une expérience étendue dans l'une des quatre filières pouvant assumer des responsabilités dans le cadre des missions qui leur sont confiées par leur responsable hiérarchique.

**E4** Ingénieurs-chercheurs et cadres administratifs confirmés assumant de façon autonome des responsabilités, prenant des initiatives dans le cadre des missions confiées, et notamment susceptibles d'occuper à l'avenir des postes à responsabilités plus étendues.

**E5** Ingénieurs-chercheurs et cadres administratifs confirmés assumant des responsabilités de façon autonome et prenant des initiatives dans le cadre des missions qui leur sont confiées, ou développant des connaissances qui constituent un apport significatif dans leur domaine de compétences, ou une spécialisation dans un domaine particulier.

Les missions qui leur sont confiées exigent une capacité de jugement et d'initiative leur permettant d'être une force de proposition et d'innovation.

**E6** Ingénieurs-chercheurs et cadres administratifs confirmés assumant des responsabilités dans le cadre des missions confiées, ou développant des connaissances qui constituent un apport significatif dans leur domaine de compétences, et capables de les intégrer dans un environnement complexe. Ils sont capables de coordonner des services dans des domaines d'activités proches.

Ils s'appuient sur une expérience conduisant à une haute spécialisation ou développent une très large polyvalence par la diversité des fonctions qu'ils ont exercées ou des postes qu'ils ont occupés. Ils sont susceptibles de contribuer de manière significative à l'évolution des questions scientifiques, des programmes et des structures.

**E7** Ce niveau de qualification traduit l'occupation d'un poste et l'exercice de fonctions qui exigent la plus large autonomie de jugement et d'initiative. Ces ingénieurs-chercheurs et cadres administratifs occupent une fonction exigeant une haute technicité dans leur domaine de compétences nécessitant une coordination entre plusieurs entités. Dans le domaine d'activités dont ils sont responsables, ils sont en mesure d'arbitrer des missions qui ont un impact majeur, tant externe qu'interne, pour l'organisme.

Ils sont en mesure de proposer des programmes innovants ou des réorientations de programmes ou de structures, permettant des avancées significatives dans les missions et le fonctionnement de l'organisme.

Ils sont enfin capables de représenter le CEA auprès d'organismes extérieurs, tant au niveau national qu'international et d'être consultés par des spécialistes extérieurs, dans leur domaine d'activités. L'étendue de l'expérience et des connaissances des intéressés leur permet de conseiller les responsables de l'organisme et d'apporter un avis reconnu sur des projets importants et innovants.

## CONVENTION DE TRAVAIL

### ANNEXE 2 – AUTRES SALARIES GRILLE DE CLASSIFICATIONS

Coefficient	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
590							590
580							
570							
560							
550							
540							
530						530	
520							
510							
500							
490							
480							
470							
460							
450						455	
440					440		
430							
420							
410				418			
400			406		405		400
390							
380							
370		375					
360							
350				355		350	
340							
330			330				
320							
310							
300	300				300		
290		290					
280							
270				270			
260	260		260				
250		245					
240							
230							
220							
210							
200	200						

---

## ANNEXE 2 – AUTRES SALARIES DEFINITIONS DES NIVEAUX DE CLASSIFICATIONS

---

Les notions suivantes vont intervenir dans la définition de ces niveaux :

1. Niveau de compétence / expérience requise ;
2. Expertise professionnelle / Spécificité du niveau de classification ;
3. Autonomie dans la résolution des problèmes ;
4. Degré d'encadrement.

Les progressions dans les niveaux se font de manière linéaire sans possibilité de rupture ou de saut de niveaux.

### **Niveau 1**

A partir d'instructions précises, le salarié de niveau 1 exécute des tâches simples et courantes, effectuées suivant des consignes et procédures précises indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.

Le travail est fréquemment et directement supervisé par un salarié de niveau supérieur.

Le niveau de connaissance nécessaire correspond généralement à l'obtention d'un CAP ou BEP ou à une expérience professionnelle suffisante. Certains salariés sans qualification spécifique peuvent éventuellement intégrer ce niveau.

### **Niveau 2**

Les salariés de niveau 2 exécutent des tâches pouvant être variées. Ces tâches sont généralement guidées par des modes opératoires et des procédures précises.

Dans le cadre des procédures d'exécution, une certaine autonomie est requise dans l'exploitation des informations disponibles pour atteindre les objectifs fixés, notamment dans les modes d'exécution et les successions d'opérations, en application de règles déterminées.

Le travail est fréquemment et directement supervisé par un salarié de niveau généralement supérieur.

Les salariés de niveau 2 possèdent des connaissances théoriques et techniques sanctionnées, soit par l'obtention d'un baccalauréat, soit par une expérience professionnelle suffisante.

### **Niveau 3**

Les salariés de niveau 3 assurent notamment l'exécution de tâches complexes nécessitant l'analyse d'informations variées et la combinaison de processus en fonction de l'objectif à atteindre.

La résolution des problèmes fait principalement appel à l'expérience du salarié.

Le travail est fréquemment et directement supervisé par un salarié de niveau généralement supérieur.

Les connaissances peuvent s'acquérir par une expérience professionnelle basée sur la pratique dans les emplois précédemment occupés.

### **Niveau 4**

Les salariés de niveau 4 assurent la réalisation de tâches ou d'études complexes se fondant sur la connaissance générale et maîtrisée des procédés et méthodes utilisés.

Les salariés de ce niveau ont une part d'initiative pour atteindre les objectifs fixés.

Le travail est supervisé directement par un salarié de niveau généralement supérieur, à qui est rapporté l'ensemble des problèmes rencontrés.

Les salariés de niveau 4 possèdent des connaissances théoriques et techniques sanctionnées soit par un diplôme défini par un texte d'application obtenu après au moins deux années d'études académiques après le baccalauréat, ou par un diplôme défini par un texte d'application obtenu après trois années d'étude académiques après le baccalauréat, soit par une expérience professionnelle suffisante.

### **Niveau 5**

Les salariés de niveau 5 réalisent ou coordonnent des tâches et études complexes requérant la maîtrise des techniques et procédés utilisés.

Les salariés de ce niveau ont l'initiative du choix des méthodes et procédés à utiliser. Ils sont autonomes pour atteindre les objectifs fixés, et peuvent rechercher des adaptations et des modifications cohérentes avec les objectifs fixés.

Le travail est directement supervisé par un salarié de niveau généralement supérieur. Les salariés du niveau 5 peuvent être chargés de la conduite des travaux ou des études d'autres salariés.

## CONVENTION DE TRAVAIL

### **Niveau 6**

Les salariés de niveau 6 assurent la réalisation et la coordination de tâches et études complexes requérant la maîtrise approfondie des techniques et procédés utilisés. Ils doivent synthétiser l'ensemble des problèmes rencontrés et proposer des modifications de certaines caractéristiques des objectifs aux salariés de niveau supérieur.

Les salariés de ce niveau ont l'initiative du choix des méthodes et procédés à utiliser. Ils sont autonomes pour atteindre les objectifs fixés, en transposant le cas échéant des techniques et approches déjà éprouvées dans des conditions différentes. Le travail est directement supervisé par un salarié de niveau généralement supérieur. Les salariés du niveau 6 peuvent être chargés de la conduite des travaux ou des études d'autres salariés. Ils peuvent également coordonner la réalisation des objectifs de ces salariés.

### **Niveau 7**

Les salariés de niveau 7 occupent des emplois se caractérisant par la réalisation et la coordination de tâches et études complexes requérant la maîtrise approfondie des techniques et procédés utilisés dans une ou plusieurs disciplines.

Les salariés de ce niveau organisent et déterminent les méthodes et procédés à utiliser afin d'atteindre l'objectif fixé en fonction d'un cahier des charges. Ils peuvent être amenés à élaborer des modes, règles et normes d'exécution et en assurer le suivi. Ils décèlent les problèmes et sont autonomes pour apporter des solutions.

Les salariés du niveau 7 peuvent être chargés de la conduite des travaux ou des études d'autres salariés. Ils peuvent également coordonner la réalisation des objectifs de ces salariés.

## CONVENTION DE TRAVAIL

### ANNEXE 2 – AUTRES SALARIES DEFINITIONS ET POSITIONNEMENT DES QUALIFICATIONS

		Niveaux de classification						
		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
<b>F I L I E R E S</b>	Technicien de recherche ou de production	Agent technique	Technicien	Technicien confirmé	Technicien confirmé ou Technicien supérieur	Technicien supérieur	Technicien principal	Responsable technique
	Assistant de service social				Assistant de service social	Assistant de service social	Assistant de service social confirmé	Assistant de service social confirmé
	Conducteur	Conducteur	Conducteur confirmé	Responsable de garage				
	Personnel de travaux		Surveillant de travaux	Surveillant de travaux principal	Contrôleur de travaux	Contrôleur de travaux principal	Contrôleur de chantier	Conducteur de travaux
	Enquêteur			Enquêteur	Enquêteur	Inspecteur	Inspecteur	Inspecteur
	Gestionnaire Administratif	Employé Administratif	Agent de Gestion	Agent de Gestion confirmé	Gestionnaire	Gestionnaire confirmé	Gestionnaire principal	Responsable de Gestion
	Infirmier				Infirmier	Infirmier confirmé	Infirmier principal	Infirmier principal
	Magasinier	Magasinier	Magasinier confirmé	Magasinier principal	Responsable de magasin	Responsable de magasin		
	Secrétaire	Opérateur de traitement de texte	Secrétaire	Secrétaire confirmée	Secrétaire confirmée	Secrétaire Assistante	Secrétaire Assistante	Secrétaire Assistante
Personnel de Sécurité Opérationnelle	Agent de sécurité	Agent de sécurité confirmé	Agent de sécurité principal ou Chef de groupe d'agents de sécurité	Chef de groupe d'agents de sécurité	Chef de brigade	Chef de brigade principal	Chef de brigade principal	