



**Accord relatif à la gestion des emplois et
des parcours professionnels
(GEPP)**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

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

D'UNE PART,

Et les organisations syndicales représentatives des salariés suivantes :

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

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

D'AUTRE PART,

Ci-après pris ensemble, « **les Parties** ».

TABLE DES MATIERES

PRÉAMBULE.....	4
PARTIE 1 – POLITIQUE D’ACCUEIL ET D’INSERTION PROFESSIONNELLE DU CEA.....	5
ARTICLE 1 – RECRUTEMENT DES JEUNES	5
ARTICLE 2 – INTEGRATION ET ACCOMPAGNEMENT DES NOUVEAUX ARRIVANTS	6
PARTIE 2 – POLITIQUE D’EMPLOI DU CEA DES SALARIES RECRUTES EN CDD	8
ARTICLE 3 – UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT RESPONSABLE	8
ARTICLE 4 – LA POLITIQUE D’INSERTION PAR LA FORMATION PAR LA RECHERCHE	10
ARTICLE 5 – LE RECOURS AU CDD-OD	10
PARTIE 3 – GESTION ET ACCOMPAGNEMENT DES SECONDES PARTIES DE CARRIERES ET DE LA FIN D’ACTIVITE PROFESSIONNELLE.....	11
ARTICLE 6 – ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EXPERIMENTES EN CONSIDERATION DE LEUR AGE	11
ARTICLE 7 – AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERES ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET RETRAITE	12
PARTIE 4 – DISPOSITIONS FINALES.....	14
ARTICLE 8 – DUREE ET DATE D’EFFET DE L’ACCORD	14
ARTICLE 9 – REVISION ET DENONCIATION	14
ARTICLE 10 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE	14
FICHE INFORMATIVE SUR LES DIFFERENTS TYPES DE CDD AU CEA AU 31/12/2025	17

PRÉAMBULE

La gestion des emplois et des parcours professionnels (ci-après « GEPP »), qui s'inscrit dans le cadre des orientations stratégiques et de la politique sociale du CEA, intègre les sujets liés à l'emploi et à l'accompagnement des parcours professionnels de l'ensemble des salariés, les dispositifs associés au recrutement, à la formation et aux départs en retraite. Il s'agit également de favoriser l'intégration de nouveaux recrutés, d'accompagner les salariés expérimentés en considération de leur âge dans leur seconde partie de carrière, d'accompagner les fins de carrière et la transmission des savoirs.

Les Parties considèrent que le développement de l'attractivité, du sens au travail, de la reconnaissance et du sentiment d'appartenance au CEA constitue un des enjeux majeurs pour que l'organisme puisse disposer de ressources humaines à même de lui permettre de réaliser ses programmes actuels et futurs.

Les Parties rappellent que la démarche de GEPP constitue un outil qui contribue à cet enjeu.

Le présent accord définit les thèmes de la GEPP qui relèvent des politiques d'emploi, de parcours professionnels et d'insertion professionnelle notamment en faveur des jeunes et des salariés recrutés en contrat à durée déterminée (ci-après « CDD ») au CEA. Il précise également les dispositifs d'aménagement et d'accompagnement des fins de carrières des salariés expérimentés.

La direction du CEA et les organisations syndicales représentatives au niveau du CEA conviennent de rouvrir une négociation au second semestre de l'année 2026, qui portera sur l'ensemble des thèmes relatifs à la GEPP et à l'emploi des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

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

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

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

ARTICLE 1 – RECRUTEMENT DES JEUNES

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

Les Parties conviennent de poursuivre la fixation d'objectifs de recrutement en contrat à durée indéterminée (ci-après CDI «) des jeunes qui constitueront des objectifs cibles sur les trois premières années d'application du présent accord au regard de l'évolution du contexte du marché de l'emploi¹ :

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

Le suivi de ces objectifs cibles (chiffres N-1) sera présenté dans le cadre de la commission économique, emploi, information et aide au logement (ci-après « CEEIAL ») au regard du contexte de l'emploi.

Les Parties conviennent également de maintenir un objectif cible de recrutement des jeunes ayant réalisé un contrat d'alternance au CEA de 8 % et de tendre à son augmentation sur les trois premières années d'application du présent accord.

Ces objectifs cibles seront réexaminés dans le cadre de la revoyure triennale prévue à l'article 8 du présent accord.

• Le développement de l'alternance

Les Parties considèrent que les dispositifs d'alternance existants à date sont vecteurs de diversité² dans l'organisme et représentent un moyen efficace d'insertion professionnelle des jeunes.

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

Le CEA s'engage à maintenir un objectif annuel d'accueil d'alternants d'au moins 5 % de l'effectif total.

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

Par ailleurs, l'organisme propose une formation aux nouveaux tuteurs d'alternants, dans le cadre d'un accompagnement optimal des jeunes accueillis. Les attendus du tutorat sont précisés à cette occasion.

Le CEA s'attache ainsi à faciliter l'accès des salariés volontaires aux fonctions de tuteur et maître d'apprentissage, qui ne peuvent être exercées que par des salariés qualifiés répondant à des conditions de compétences professionnelles et de qualités pédagogiques.

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

² La diversité renvoie à la variété des profils au sein de l'organisme à travers notamment la diversité socioculturelle, la diversité générationnelle, la diversité des diplômes, des compétences, des parcours professionnels, des perspectives ou encore des idées. La diversité vise également l'égalité professionnelle et le handicap, sans exhaustivité.

Il est rappelé que ces fonctions doivent être prises en compte dans l'adaptation de la charge de travail de ces salariés et la fixation de leurs objectifs. Elles sont reconnues dans le cadre du bilan des activités réalisé lors des entretiens annuels d'activité.

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

- **L'accueil de stagiaires**

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

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

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales à date et sont limités aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé dans le cadre d'une convention conclue entre le CEA, un étudiant et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études.

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

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

ARTICLE 2.– INTEGRATION ET ACCOMPAGNEMENT DES NOUVEAUX ARRIVANTS

- **Mise en place de parcours d'accueil et d'intégration**

Les Parties rappellent que l'intégration et l'accompagnement des nouveaux arrivants constituent un facteur de performance de l'organisme. Ils favorisent leur insertion professionnelle et le développement de la qualité de vie au travail des salariés.

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

Les Parties rappellent l'importance pour favoriser l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés de la mise en place de parcours d'accueil et d'intégration aux différents niveaux de l'organisme dans des délais adaptés.

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

Les parcours d'accueil et d'intégration doivent concourir à faciliter la prise de poste, participer à la montée en compétences nécessaire à la réalisation des activités, à transmettre la culture de l'organisme et à sensibiliser à la politique de prévention des risques professionnels.

Ils servent à ancrer un sentiment d'appartenance au collectif de nature à renforcer un engagement durable au sein du CEA.

- **Mise en place d'un binôme intergénérationnel**

Le CEA entend poursuivre le binôme de compétences entre des salariés expérimentés et des nouveaux recrutés avec les objectifs croisés de créer du lien et de valoriser les savoirs et aptitudes de chacun.

Dans ce cadre, tout nouveau salarié du CEA, pourra demander ou se voir proposer par son responsable hiérarchique la mise en place d'un binôme de compétences avec un salarié expérimenté pendant une période de 6 à 12 mois, étant précisé que chacun des deux salariés a la possibilité à tout moment de mettre fin au binôme.

Lorsqu'il est mis en place, ce binôme fait l'objet d'un suivi par un représentant de la fonction ressources humaines.

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

- **Entretiens intervenant dans l'année de la prise de fonctions**

Les Parties rappellent l'importance de proposer des entretiens individualisés à chaque nouveau salarié pour favoriser son intégration au sein de l'organisme. Sans être exhaustif, les principaux entretiens organisés au cours de la première année de présence au CEA et à l'issue de celle-ci sont présentés ci-après.

- **Entretien RH de prise de fonctions**

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

- **Entretien de mi période d'essai**

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

Cet entretien a pour objectif de faire le point avec le nouveau recruté sur son intégration dans son poste, la réalisation de ses missions, son environnement de travail et plus largement au CEA. Le responsable hiérarchique évalue la période d'essai depuis la prise de poste sur la base des activités exercées et convenues, en cohérence avec la fiche de poste. Si des difficultés sont constatées, des actions permettant d'améliorer l'intégration pourront être prévues, notamment en associant un représentant de la fonction ressources humaines, et mises en œuvre à l'issue de cet entretien.

- **Entretien annuel d'activité**

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

Cet entretien obligatoire et confidentiel donne lieu à un compte rendu. Cet entretien a pour objectifs :

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

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

- **Entretien de parcours professionnel**

Les Parties rappellent qu'en application à date du Code du travail, chaque salarié bénéficie au cours de la première année suivant son embauche, puis tous les quatre ans d'un entretien de parcours professionnel. Tout salarié peut toutefois solliciter un entretien de parcours professionnel s'il souhaite évoquer des questions en lien avec son évolution professionnelle ou un projet professionnel spécifique.

Cet entretien est réalisé par le responsable hiérarchique et/ou un représentant de la fonction ressources humaines et alimente les revues de personnel.

L'entretien de parcours professionnel est destiné à évoquer notamment les compétences et qualifications du salarié, son parcours professionnel, envisager les perspectives d'évolution professionnelles et les formations qui peuvent y contribuer.

L'entretien de parcours professionnel, pour les salariés en CDD, permet notamment :

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

Un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est effectué en application des dispositions légales, tous les huit ans à date, en lien avec la revue de personnel.

PARTIE 2 – POLITIQUE D'EMPLOI DU CEA DES SALARIES RECRUTES EN CDD

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

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

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

ARTICLE 3 – UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT RESPONSABLE

Les Parties réaffirment leur volonté de poursuivre une politique d'emploi dynamique des salariés non permanents comme des salariés permanents en faveur de la promotion de la diversité, de l'égalité professionnelle et de l'emploi et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés³

- **Le cadre du recrutement des salariés en CDD**

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

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

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

³ Voir l'accord relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et l'accord en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés en vigueur à date.

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

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

Le CEA sera attentif à ce que le nombre de CDD dans les unités soit compatible avec la capacité d'accueil des unités. Ainsi, la part en équivalent temps plein annuel travaillé (ci-après « ETPT »⁴) de CDD (hors contrats de formation ou complément de formation) dans l'effectif total du CEA, ne devra pas excéder 7 % de cet effectif en ETPT.

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

Des analyses complémentaires pourront être réalisées et présentées dans le cadre de la commission emploi, information et aide au logement des comités social et économique d'établissement, sur demande de ses membres.

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

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

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

- **Carrière et rémunération des salariés en CDD⁵**

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

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

- **Accompagnement à l'insertion professionnelle**

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

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

⁴ L'ETPT est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Ce décompte est proportionnel à l'activité des salariés, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

⁵ Hors formation doctorale et hors formation en alternance, ces contrats répondant à des dispositions spécifiques en matière de rémunération.

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

ARTICLE 4 – LA POLITIQUE D'INSERTION PAR LA FORMATION PAR LA RECHERCHE

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

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

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

ARTICLE 5 – LE RECOURS AU CDD-OD

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

• Modalités et conditions de recours au CDD-OD

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

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

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

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

• Salariés bénéficiaires du CDD-OD

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

• Durée et fin du CDD-OD

Le CDD-OD est conclu pour la durée en application des dispositions légales en vigueur de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, avec une durée minimale, à date, de 18 mois et une durée maximale, à date, de 36 mois.

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

Conformément aux dispositions légales, le CDD-OD prend fin au terme du contrat, c'est-à-dire avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu sans pouvoir excéder à date, 36 mois, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois.

Le CDD-OD peut également être rompu avant l'échéance du terme, pour un motif réel et sérieux, dans les conditions légales.

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

Le CEA met en œuvre un ensemble de dispositifs pour préparer la deuxième partie de carrière et accompagner les parcours professionnels des salariés expérimentés (salariés de 45 ans et plus à la date du présent accord) dans cette seconde partie de carrière.

Afin de favoriser le retour à l'emploi des salariés expérimentés en considération de leur âge et de leur permettre de compléter leurs droits pour bénéficier d'une retraite à taux plein, le CEA continuera à conclure des CDD seniors avec des salariés de plus de 57 ans, dans les conditions prévues par le Code du travail à date.

Par ailleurs, afin de faciliter la transition entre activité professionnelle et départ à la retraite, le CEA permet aux salariés d'aménager leurs fins de carrière.

Par le présent accord, le CEA souhaite poursuivre :

- l'accompagnement des salariés expérimentés en considération de leur âge pour favoriser leur maintien dans l'emploi et la poursuite de leur parcours professionnel ;
- l'accès, à ceux qui le souhaitent, à des dispositifs aménageant la transition entre leur activité professionnelle et la retraite prévus à l'article 7 du présent accord.

Les Parties rappellent que l'allongement de la vie professionnelle conduit à accorder une attention particulière à la santé au travail des salariés et plus particulièrement des salariés expérimentés en considération de leur âge.

ARTICLE 6 – ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EXPERIMENTES EN CONSIDERATION DE LEUR AGE

Les Parties rappellent la nécessité de permettre aux salariés expérimentés de se projeter dans la suite de leur parcours professionnel et dans la gestion de leur seconde partie de carrière.

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

• Informations mises à disposition des salariés expérimentés

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

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

- **Entretiens à destination des salariés expérimentés en considération de leur âge**

A compter de l'âge prévu par les dispositions légales ou réglementaires, 45 ans à date, l'entretien de parcours professionnel est le moment privilégié pour aborder la seconde partie de carrière notamment en projetant des formations, des dispositifs de transfert ou de conservation des connaissances, ou même une évolution professionnelle au sein des différentes filières du CEA. Une attention particulière sera portée à ces différents aspects lors de la revue de personnel de l'unité. A cette occasion, seront aussi évoquées les mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail éventuellement proposées par le médecin du travail lors de la visite médicale de mi-carrière.

Dans les trois années précédant leur 60^{ème} anniversaire ou dans les trois dernières années de la fin potentielle d'activité professionnelle, les salariés bénéficient d'un entretien de fin de carrière avec un représentant de la fonction ressources humaines au cours duquel sont abordées les questions relatives aux perspectives d'emploi, aux conditions de maintien dans l'emploi, aux possibilités d'aménagements de fin de carrière et aux conditions associées au départ à la retraite. Le salarié peut, à l'issue de cet entretien, en tenant compte de la durée restante de son activité, solliciter un entretien auprès de son responsable hiérarchique spécifiquement dédié aux perspectives d'emplois et d'évolution professionnelle dans l'entreprise.

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

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

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

ARTICLE 7 – AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERES ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET RETRAITE

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

- **Temps partiel choisi**

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

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

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

Il est rappelé que le temps partiel thérapeutique, aménagement du temps de travail qui s'inscrit dans le cadre d'une prescription médicale, n'entre pas dans ce champ.

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

Les salariés expérimentés en considération de leur âge titulaires d'un compte épargne-temps peuvent financer une activité à temps partiel précédant immédiatement le départ en retraite en vue d'une

cessation progressive d'activité dans les conditions prévues par l'accord relatif au compte épargne-temps du 12 décembre 2012.

Afin de contribuer à la transition entre activité professionnelle et retraite, les Parties rappellent que les salariés expérimentés ayant choisi un régime de travail à temps partiel à 4/5^{ème} ou à temps scolaire ont la possibilité de cotiser au régime général d'assurance vieillesse et au régime complémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à taux plein dans les mêmes conditions que celles prévues par l'accord du 29 janvier 2025 relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la nécessaire articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

• Retraite progressive

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

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

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

Le salarié du CEA remplissant les conditions légales à date peut demander à bénéficier d'une retraite progressive, sous réserve de la compatibilité de ses fonctions avec l'aménagement de son temps de travail sous le régime du mi-temps, du 3/5^{ème} ou du 4/5^{ème}. Le refus éventuel doit être motivé et notifié par écrit dans les conditions prévues par les dispositions légales à date.

La rémunération associée à l'activité professionnelle à temps partiel est majorée d'une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 10% du salaire d'activité à temps partiel⁶.

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

Si le salarié ne souhaite pas recourir aux formules de travail à temps partiel, il aura néanmoins la possibilité de transformer tout ou partie de l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 163-1 de la Convention de travail du CEA en jours de congés afin de financer une période d'activité à temps partiel précédant son départ en retraite⁷.

Les salariés en retraite progressive à 4/5^{ème} ont la possibilité de cotiser au régime général d'assurance vieillesse et au régime complémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à taux plein.

Aide au rachat de trimestres de retraite

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

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

⁶Base, prime spéciale cadre ou non cadre, mesures d'augmentation générale mensuelle pérenne des 3 octobre 2022 et 6 juillet 2023, prime individuelle ou prime d'ancienneté, prime DAM, indemnité spécifique mensuelle en application de l'accord relatif à la situation des salariés affectés en service 24x48 dans les Formations locales de sécurité et appelés à quitter le service 24x48 du 15 juin 2005, indemnités compensatrices mensuelles prévues par les accords du 28 avril 2006 portant sur les modalités d'accompagnement social des modifications de responsabilités sur le site de Marcoule et du 11 décembre 2007 concernant le transfert, au CEA, des activités du Centre national de séquençage (CNS) et du Centre national de génotypage (CNG) relevant du GIP « Consortium national de recherche en génomique » (CNRG), indemnité compensatrice mensuelle prévue par l'Accord du 3 juillet 2009 relatif aux modalités de recrutement des personnels dans le cadre du transfert du centre d'études de Gramat au CEA, indemnité compensatrice de l'ex prime de résultat

⁷ Par exemple : pour 1 mois d'indemnité de départ en retraite au titre du délai de prévenance, 22 jours pourraient financer un 4/5^{ème} (sur la base d'un talon de 550 points) pendant 22 semaines.



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

Dans ce cadre, avec l'objectif notamment de faciliter les conditions de départ à la retraite à taux plein du régime général de la Sécurité sociale, le CEA met en œuvre un dispositif d'aide financière au rachat de trimestres au profit des salariés s'engageant pour un départ en retraite à taux plein dans les 36 mois suivant ce rachat.

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

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

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

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

Enfin, il est rappelé que les salariés expérimentés en considération de leur âge titulaires d'un CET peuvent financer un congé de fin de carrière à temps plein précédant immédiatement le départ en retraite dans les conditions prévues par l'accord relatif au compte épargne-temps du 12 décembre 2012.

PARTIE 4 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 8 – DUREE ET DATE D'EFFET DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2026.

Les Parties conviennent d'ouvrir une nouvelle négociation tous les trois ans sur l'ensemble du présent accord.

ARTICLE 9 – REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord pourra en tout ou pour partie faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date de sa signature. Dans l'éventualité d'une évolution des dispositions législatives ou réglementaires de la législation, la direction et les organisations syndicales représentatives au niveau du CEA se réuniront pour en analyser les conséquences éventuelles sur les dispositions du présent accord.

ARTICLE 10 – FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Cet accord est notifié dès sa signature aux Organisations Syndicales représentatives, puis

conformément aux dispositions du Code du Travail, déposé, à la diligence du CEA, auprès de la DREETS, sur la plateforme numérique Téléaccords.

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

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

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

40

**Pour le Commissariat à l'Energie Atomique et aux Energies
Alternatives**

Direction des ressources humaines
et des relations sociales
RS/DIF
Centre de Saclay
Bâtiment 524
91191 GIF-SUR-YVETTE CEDEX



**Pour le Syndical National du Nucléaire de la Métallurgie
(S2NM/CFDT)**

**Pour le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens,
Agents de maîtrise et Assimilés de l'Energie Nucléaire
(CFE-CGC/SICTAM)**

**Pour le Syndicat National de l'Energie Nucléaire
(SNEN/CFTC)**

H. DOWENAC
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. DOWENAC', with a large, sweeping flourish underneath.

**Pour l'Union Nationale des syndicats de l'Energie Atomique
(UNSEA/FNME/la CGT)**

**Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes - Syndicat
Professionnel des Acteurs de l'Energie
(UNSA SPAEN)**

Fait à Paris, le 16 décembre 2025

FICHE INFORMATIVE SUR LES DIFFERENTS TYPES DE CDD AU CEA AU 31/12/2025

LES CDD « CLASSIQUES »

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

LES « CONTRATS AIDES »

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

LES CDD DE « COMPLEMENT DE FORMATION »

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

LES CDD POUR « LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE »

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

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

LES « CONTRATS AIDES »				
Type de CDD	Référence légale	Motif du recours/public visé	Durées/ Durées maximales	Indemnité de fin de contrat
Contrat d'accompagnement dans l'Emploi	Art. L. 5134-20 du Code du travail	Insertion professionnelle des demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi pour des postes devant répondre à des « besoins collectifs non satisfaits »	Durée maximale de 24 mois	L'indemnité n'est pas due
CDD Senior	Art. L. 1242-3, D. 1242-2 et D. 1242-7 du Code du travail	CDD réservé aux personnes âgées de plus de 57 ans inscrites depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé afin de faciliter son retour à l'emploi et de lui permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein	Durée de 18 mois renouvelable une fois pour une durée maximale de 36 mois	Indemnité de 10% de la rémunération totale brute perçue durant l'exécution du Contrat

hd

LES CDD DE « COMPLEMENT DE FORMATION »				
Type de contrat à durée déterminée	Référence légale	Motif du recours/public visé	Durées/ durées maximales	Indemnité de fin de contrat
Contrat d'apprentissage	Art.L.6211-1 et suivants du Code du travail	Formation en alternance des jeunes de 16 à 29 ans ou des jeunes travailleurs handicapés sans limite d'âge	Durée de 6 mois à 3 ans correspondant à la durée du cursus de formation suivi	L'indemnité n'est pas due
Contrat de professionnalisation	Art. L. 6325-1 et suivants du Code du travail	Formation en alternance des jeunes de 16 à 25 ans ou des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus	Durée de l'action de formation de 6 à 12 mois	L'indemnité n'est pas due
Contrat doctoral de droit privé	Art. L. 1242-3 3° du Code du travail Art L. 412-3 Code de la recherche	Complément de formation des jeunes chercheurs en vue de l'obtention d'un doctorat	Durée de 3 ans maximum	L'indemnité n'est pas due
Contrat post-doctoral de droit privé dit « post-doc »	Art. L. 1242-3 al. 4 du code du travail et L. 431-5 du Code de la recherche	Complément de formation des jeunes chercheurs venant d'obtenir leur doctorat, ou ayant obtenu leur doctorat il y'a moins de 3 ans au jour de la signature du contrat post doctoral de droit privé	Durée égale au projet de recherche. Termes précis : le contrat est conclu pour déterminée, il est renouvelable 2 fois pour une durée maximale d'un an chacune, et dans la limite d'une durée totale maximale de 4 ans Terme imprécis : le contrat a une durée minimale d'un an et ne peut pas dépasser 4 ans.	L'indemnité de précarité est due à l'échéance du terme.

LES CDD POUR « LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE » (1/2)				
Type de CDD	Référence légale	Motif du recours/public visé	Durées/ Durées maximales	Indemnité de fin de contrat
CDD de recherche	Art. L. 431-1 du Code de la recherche	<p>CDD réservé aux établissements publics de recherche pour recruter en CDD du personnel de recherche :</p> <ul style="list-style-type: none"> ingénieurs, chercheurs et techniciens de recherche français appartenant au personnel d'une entreprise publique ou privée, française ou étrangère, ou d'un établissement public à caractère industriel et commercial français ou d'un organisme de recherche étranger ; les chercheurs, ingénieurs ou techniciens de recherche non titulaires qui relèvent d'un établissement public n'ayant pas le caractère industriel et commercial ou d'un service de recherche de l'Etat ; les chercheurs, ingénieurs et techniciens de recherche de nationalité étrangère ; les docteurs en médecine, en pharmacie ou en odontologie ayant terminé leur internat de spécialité et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire titulaire. 	Une durée maximale totale de 6 ans	L'indemnité n'est pas due
Collaborateur Temporaire Étranger (CTE)	Art. L. 1242-2 3° et D. 1242-1 14° du Code du travail	Chercheurs étrangers résidant temporairement en France	<p>Durée maximale de 18 mois à terme précis</p> <p>Durée maximale de 24 mois à terme imprécis⁸</p>	L'indemnité n'est pas due

⁸ Durée maximale imposée par les dispositions réglementaires CEA.

hd

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

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

