

Préambule	Page 3
	TITRE I
Dispositions générales	Page 7
	TITRE II
Dispositions particulières concernant certaines catégories de personnel	Page 77
	TITRE III
Dispositions particulières concernant le personnel des entreprises extérieures	
	ANNEXE I
Grille de classification et définitions des classifications applicables aux salariés ingénieurs-chercheurs et cadres	
	ANNEXE II
Grille de classification et définitions des classifications applicables aux autres salariés	Page 85
Index	Page 97

- 1 ■** Le Commissariat à l'Énergie Atomique, établissement public de caractère scientifique, technique et industriel, est soumis aux dispositions de l'ordonnance n° 45-2563 du 18 octobre 1945 et des textes subséquents qui l'ont modifiée ou complétée. Il applique les dispositions du Code du travail, à l'exception de celles qui ne concernent pas les établissements publics ou qui ne sont pas compatibles avec sa qualification d'établissement public.
- 2 ■** La présente convention collective d'entreprise est conclue dans le cadre des dispositions du Livre Premier, Titre III du Code du travail, et plus particulièrement de l'article L. 134-1.
Elle prend le nom de : "Convention de travail du CEA".
- 3 ■** Elle sera déposée conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du 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.

Pour le Commissariat à l'Energie Atomique
L'Administrateur Général

Signé



Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (CFDT)
Signé

 AUGUSTE

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

Signé

B. ACCARD



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

Signé

Martial FABRE



Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Atomique (CGT)

Signé

Jean Pierre PÉPPE



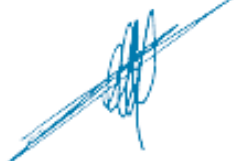
Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Nucléaire, de la Recherche et des Industries
Connexes (CGT-FO)

Signé

Pour le Syndicat Professionnel Autonome des Agents de l'Energie Nucléaire (SPAEN)

Signé

Jean-Louis GRÉCO



Fait à Paris, le 15 avril 1999

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

		page
	CHAPITRE 1	
○ Champ d'application - Durée - Révision - Renouvellement - Dénonciation	articles 1 à 4	7
	CHAPITRE 2	
○ Représentation du personnel et exercice du droit syndical	articles 5 à 10	8
	CHAPITRE 3	
○ Comité national	articles 11 à 19	12
○ Comité d'établissement		
	CHAPITRE 4	
○ Commissions des carrières	articles 20 à 26	16
	CHAPITRE 5	
○ Activités sociales	articles 27 à 42	20
	CHAPITRE 6	
○ Hygiène et sécurité	articles 43 à 60	24
	CHAPITRE 7	
○ Conseils d'unité - Conseils de direction opérationnelle	articles 61 à 70	31
	CHAPITRE 8	
○ Recrutement - Période d'essai - Titularisation - Ancienneté	articles 71 à 75	34
	CHAPITRE 9	
○ Discipline - Dénonciation du contrat de travail - Démission	articles 76 à 92	37
	CHAPITRE 10	
○ Augmentations individuelles de salaire - Promotions - Entretien annuel	articles 93 à 95	43
	CHAPITRE 11	
○ Dispositions générales concernant les salaires	articles 96 à 102	45
	CHAPITRE 12	
○ Durée du travail - Congés - Travail à temps partiel - Travail posté - Permanences et astreintes	articles 103 à 123	47
	CHAPITRE 13	
○ Maternité - Maladies et accidents - Invalidité et décès - Inaptitude - Handicapés	articles 124 à 139	54
	CHAPITRE 14	
○ Avantages familiaux - Service national	articles 140 à 141	60
	CHAPITRE 15	
○ Mobilité	articles 142 à 155	61
	CHAPITRE 16	
○ Obligations professionnelles	articles 156 à 161	65
	CHAPITRE 17	
○ Formation professionnelle continue	articles 162 à 175	68
	CHAPITRE 18	
○ Retraite	articles 176 à 179	75

ARTICLE 1

La présente Convention de travail règle les rapports entre le CEA et son personnel.

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 I et II 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 la date de sa signature.
- 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 légales ou réglementaires.
- 3 ■ À l'expiration de cette période de cinq ans, la présente convention peut être

renouvelée pour une période d'égale durée 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 3^e 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. À 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 serveur informatique de la Direction des ressources humaines et des relations sociales. Les salariés n'ayant pas accès à ce serveur recevront, sur simple demande, un exemplaire papier supplémentaire.

○ Généralités

ARTICLE 5

La représentation du personnel et les droits syndicaux s'exercent dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires et des dispositions conventionnelles faisant l'objet de la présente convention.

ARTICLE 6

- 1 ■ Le temps passé par les salariés dans l'exercice de leurs fonctions de représentants du personnel en qualité de membres du comité national, des comités d'établissement et de leurs commissions obligatoires, des commissions des carrières, du Conseil de discipline, du comité central d'hygiène et de sécurité, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des comités des activités sociales, est payé comme temps de travail effectif dans la limite du nombre de salariés prévu et du temps nécessaire à l'exercice de ces fonctions.
- 2 ■ Dans le souci de préserver le bon fonctionnement du service, les représentants du personnel avisent préalablement, sauf cas d'urgence, les responsables hiérarchiques de leur absence de leur poste de travail pour l'exercice de leurs fonctions.
- 3 ■ Les titulaires d'un mandat représentatif du personnel circulent librement dans l'entreprise 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.

ARTICLE 7

Toute élection sur liste syndicale fait l'objet d'un protocole d'accord national entre la direction du CEA et les organisations syndicales représentatives. Les modalités pratiques de ces élections à l'échelon de chaque établissement sont déterminées par accord entre la direction et les sections syndicales ou les syndicats d'établissement représentatifs.

○ Délégués du personnel

ARTICLE 8

- 1 ■ Le CEA applique les dispositions légales et réglementaires en matière de délégués du personnel, compte tenu des dispositions ci-après.
- 2 ■ Les délégués du personnel sont élus en deux collèges, l'un constitué par les salariés relevant de l'annexe I de la présente convention, l'autre par les salariés relevant de l'annexe II de la présente convention.
- 3 ■ Les élections font l'objet de protocoles d'accord conclus entre la direction de chaque établissement et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement.
- 4 ■ Les délégués du personnel disposent d'un crédit d'heures individuel de 16 heures par mois.

○ Exercice du droit syndical

○ Exercice du droit syndical

ARTICLE 9

1 ■ Les salariés sont libres d'adhérer ou de ne pas adhérer à une organisation syndicale légalement constituée.

2 ■ Le CEA ne peut prendre en considération l'appartenance à un syndicat pour arrêter ses décisions relatives aux salariés du CEA régis par la présente convention, 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. La carrière d'un salarié ne peut être minorée du fait d'une activité syndicale ou d'une fonction représentative du personnel.

3 ■ Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux organisations syndicales reconnues comme représentatives sur le plan national ; elles s'appliquent également à toute autre organisation syndicale dans la mesure où cette dernière fait la preuve de sa représentativité au CEA.

4 ■ Dans le cadre de l'établissement, les sections syndicales ou syndicats d'établissement sont habilités à se faire représenter auprès de la direction par leurs délégués syndicaux ou, en cas de force majeure, par d'autres responsables de la section d'établissement. Le nombre de délégués syndicaux est celui prévu par la loi. Un délégué supplémentaire peut être désigné par les sections syndicales ou syndicats d'établissement ayant obtenu au moins deux élus au comité d'établissement.

5 ■ Les crédits d'heures individuels des délégués syndicaux sont ceux fixés par la loi.

Ces crédits peuvent être globalisés au niveau de la section syndicale et répartis entre les délégués syndicaux et les autres responsables de la section. Dans ce cas, la section syndicale informe mois par mois la direction d'établissement de cette répartition.

6 ■ Des moyens (contingents d'heures précités, locaux, matériels) sont mis à disposition de chaque section syndicale ou syndicat d'établissement.

En ce qui concerne les locaux et matériels, ils comprennent notamment :

- un local par section syndicale ou syndicat d'établissement, équipé du matériel nécessaire ;
- en fonction des possibilités propres à chaque établissement, des moyens de reprographie et de secrétariat au niveau intersyndical.

7 ■ Il est mis à la disposition des bureaux nationaux des organisations syndicales, des locaux équipés du téléphone, de matériel informatique, de bureautique et de matériel de reprographie. Par ailleurs, un salarié chargé du secrétariat est mis à disposition au niveau intersyndical national suivant des modalités fixées par accord.

8 ■ Les responsables syndicaux nationaux du CEA ont accès à tous les établissements compte tenu des règles particulières à ces derniers. En outre, le CEA s'efforcera de faciliter leur accès dans les entreprises où ses salariés se trouvent en nombre significatif.

9 ■ 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 nationaux 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 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.

10 ■ 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.

11 ■ 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 ;
- 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.

12 ■ Les sections syndicales ou syndicats d'établissement peuvent organiser des réunions du personnel :

- en dehors des heures de travail, 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 supérieur hiérarchique).

13 ■ En outre, à l'occasion des élections nationales, ces réunions peuvent être organisées par les représentants syndicaux des bureaux nationaux, en l'absence de section locale.

14 ■ Trois postes et des moyens matériels sont mis à la disposition de chaque syndicat national, les titulaires de ces postes assumant la fonction de délégué syndical central prévue par la loi. Le cas des salariés chargés de fonctions syndicales à mi-temps fait l'objet de mesures particulières.

15 ■ Des autorisations d'absence sont accordées dans les conditions suivantes :

a) Autorisations d'absence avec remboursement de frais :

- toute réunion avec la direction donne lieu à autorisation d'absence avec remboursement de frais sur les bases prévues par la réglementation du CEA ;
- des contingents d'ordres de mission sont fixés par un protocole particulier pour les déplacements des responsables syndicaux sur les établissements du CEA, notamment à l'occasion des élections nationales ;

Information syndicale

- exceptionnellement, pour des réunions syndicales ayant une importance particulière, des contingents pourront être accordés.

b) Autorisations d'absence sans remboursement de frais, mais sans retenue sur salaire :

- déplacements dans les établissements du CEA des responsables syndicaux nationaux (membres des bureaux nationaux et permanents) ; ces déplacements peuvent donner lieu à l'établissement d'ordres de mission sans frais, au-delà du contingent cité dans l'alinéa précédent ;

- participation aux réunions et congrès des structures syndicales professionnelles et interprofessionnelles : chaque organisation syndicale représentative bénéficie d'un contingent annuel d'autorisations d'absence de 50 jours ;

- participation aux réunions des instances des caisses de retraite, mutuelle et organismes de prévoyance du CEA.

c) Autorisations d'absence avec retenue sur salaire :

- participation aux réunions ou congrès syndicaux dépassant les contingents ne donnant pas lieu à retenue ;

- congés de formation économique, sociale et syndicale.

16 ■ Les fonctions de délégué syndical d'établissement sont compatibles avec tout autre mandat syndical ou électif, à l'exception de celui d'administrateur représentant du personnel. Dans le cas de cumul, le délégué syndical peut utiliser le temps prévu à cet effet pour l'exercice de chacune de ses fonctions.

17 ■ La section syndicale ou le syndicat d'établissement fait connaître à la direction de l'établissement le nom du ou des délégués syndicaux, cette information s'effectuant dans les formes légales. Les organisations syndicales nationales font connaître à la direction du CEA les noms de leurs responsables.

18 ■ Le délégué syndical bénéficie des protections prévues par les dispositions légales et réglementaires. En cas de faute grave, le délégué syndical concerné peut faire l'objet d'une suspension dans le cadre de l'application de l'article 79 de la présente convention.

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.

○ Comité national

○ 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 I et de l'annexe II de la présente convention, proportionnellement aux effectifs de ces deux collèges, arrêtés à la date de signature du protocole d'accord prévu à l'article 7 de la présente convention.

En outre, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant au Comité national, qui assiste aux séances avec voix consultative.

Le Comité national désigne un secrétaire parmi ses membres titulaires élus.

MODALITÉS D'ÉLECTION

ARTICLE 12

- 1 ■ Les élections ont lieu tous les deux ans sur liste syndicale, conformément à la répartition du personnel en deux collèges, l'un représentant le personnel relevant de l'annexe I, l'autre représentant le personnel relevant de l'annexe II de la présente convention.
- 2 ■ Un nombre égal de suppléants est élu et siège en cas d'empêchement des titulaires.

3 ■ Sont électeurs, après un délai de trois mois de présence effective à la date des élections :

- tous les salariés du CEA relevant de la présente convention ;
- les salariés définis au Titre II de la présente convention à qui l'électorat a été reconnu.

4 ■ Les représentants du personnel doivent être titulaires et avoir au minimum un an d'ancienneté au CEA.

5 ■ Les modalités pratiques d'élection sont déterminées dans le protocole d'accord prévu à l'article 7 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 titulaire élu est remplacé dans les conditions légales ; le représentant suppléant est remplacé dans les mêmes conditions que les titulaires.

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.
- 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 national des organisations syndicales et pour information aux directeurs ou chefs d'établissement qui en remettent un exemplaire aux secrétaires des comités d'établissement.

COMPÉTENCES - ATTRIBUTIONS

ARTICLE 14

1 ■ Le Comité national exerce les attributions dévolues au Comité central d'entreprise par les articles L. 432-1 et suivants 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 l'article L. 433-1 du Code du travail.

○ Comité d'établissement

ARTICLE 15

Le comité national crée les commissions nécessaires à ses travaux, notamment en matière économique et de l'emploi, de logement et de formation.

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

○ Comité d'établissement

COMPOSITION

ARTICLE 16

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

- le directeur ou chef d'établissement, ou son représentant, président, et les 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 de signature du protocole électoral :

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 représentative dans l'établissement peut désigner un représentant au comité d'établissement, qui assiste aux séances avec voix consultative.

Le comité d'établissement désigne un secrétaire parmi ses membres titulaires élus.

ÉLECTIONS

ARTICLE 17

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

Elles font l'objet d'un protocole conclu dans chaque établissement entre la direction et les organisations syndicales représentatives.

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 suppléant est remplacé dans les mêmes conditions que les titulaires.

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).

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.

COMPÉTENCES - ATTRIBUTIONS

ARTICLE 19

1 ■ Le comité d'établissement exerce les attributions dévolues au Comité d'établissement par les articles L. 432-1 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 ou du chef 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 l'article L. 433-1 du Code du travail.

○ 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 I de la présente convention de niveau E4 à E7 ;
- une Commission secondaire des carrières, compétente pour les salariés relevant de l'annexe I de la présente convention de niveau E1 à E3 et pour les salariés relevant de l'annexe II de la présente convention proposés à la qualification de cadre ;
- des Commissions des carrières d'établissement pour les salariés relevant de l'annexe II de la présente convention.

○ Commissions centrale et secondaire des carrières

○ Commissions des carrières d'établissement

COMPOSITION

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 I de la présente convention, dont au moins 3 classés aux niveaux E6 et E7 dans cette grille.

L'organisation syndicale représentative ne disposant pas de siège en Commission des carrières peut désigner un représentant. Celui-ci n'a pas voix délibérative. Lorsque la Commission est saisie d'un projet de licenciement (autre que disciplinaire), sa composition est paritaire.

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 I de la présente convention dont 3 classés au moins en E4.

L'organisation syndicale représentative ne disposant pas de siège en commission des carrières peut désigner un représentant. Celui-ci n'a pas voix délibérative. Lorsque la Commission est saisie d'un projet de licenciement (autre que disciplinaire), sa composition est paritaire.

3 ■ Chaque commission des carrières d'établissement comprend :

- le directeur ou chef 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 II de la présente convention. Au cas où un syndicat ne pourrait désigner un salarié relevant de l'annexe II de la présente convention, celui-ci pourrait être remplacé, à titre exceptionnel, par un salarié relevant de l'annexe I 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 II de la présente convention : 5 représentants.

b) Pour les établissements comportant de 301 à 600 salariés relevant de l'annexe II de la présente convention : 6 représentants.

c) Pour les établissements comportant de 601 à 900 salariés relevant de l'annexe II de la présente convention : 7 représentants.

d) Pour les établissements comportant de 901 à 1800 salariés relevant de l'annexe II de la présente convention : 8 représentants.

e) Pour les établissements comportant plus de 1800 salariés relevant de l'annexe II de la présente convention : 10 représentants. L'organisation syndicale représentative ne disposant pas de siège en commission des carrières peut désigner un représentant. Celui-ci n'a pas voix délibérative. Lorsque la Commission est saisie d'un projet de licenciement (autre que disciplinaire), sa composition est paritaire.

DÉSIGNATION

ARTICLE 22

1 ■ Les représentants du personnel doivent être titulaires et 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 :

- 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 I 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 I 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 II de la présente convention.

FONCTIONNEMENT

ARTICLE 25

3 ■ Toute organisation syndicale qui n'aurait pas désigné ses représentants, dans un délai de 20 jours francs à dater de celui où elle a reçu du CEA la demande de procéder à cette désignation, sera réputée avoir refusé de désigner des représentants. Dans ce cas, il est procédé à une nouvelle répartition des sièges entre les organisations syndicales qui acceptent de désigner des représentants. Si toutes les organisations syndicales refusent ou se trouvent réputées avoir refusé de désigner des représentants, les commissions des carrières ne peuvent être constituées et les décisions du CEA sont valablement prises sur tous les sujets relevant normalement de la compétence de ces commissions, sans avis préalable de celles-ci.

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.

1 ■ Les commissions des carrières se réunissent sur convocation de leur président chaque fois qu'il est nécessaire, et en principe quatre fois par an. Une consultation écrite peut être effectuée par le président si les membres de la Commission des carrières n'émettent pas d'objection sur cette procédure.

Si rien n'est inscrit à l'ordre du jour, le président en informe les membres de la Commission des carrières au moins 15 jours avant la date prévue pour la réunion.

Sauf objection de ceux-ci, formulée par écrit dans les 8 jours de la réception de l'avis adressé par le président dans les conditions ci-dessus, la commission ne se réunit pas.

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

3 ■ Pour l'examen des propositions annuelles d'augmentation individuelle de salaire et de promotion, les représentants en commission des carrières reçoivent l'ordre du jour un mois avant la date de réunion des commissions des carrières.

4 ■ 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.

5 ■ 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.

6 ■ 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.

7 ■ Lorsqu'elles sont saisies d'un projet de licenciement (autre que disciplinaire), les Commissions émettent, à bulletin secret, un avis à la majorité des voix. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante. Les avis minoritaires sont mentionnés au procès-verbal.

ATTRIBUTIONS

ARTICLE 26

1 ■ Les commissions des carrières examinent les questions individuelles (titularisation, augmentation de salaire, promotion et licenciement autre que disciplinaire), concernant les salariés relevant de leur domaine de compétence.

2 ■ La situation des salariés relevant de l'annexe I de la présente convention,

n'ayant pas bénéficié en cumulé d'une augmentation individuelle de salaire correspondant à la valeur médiane des augmentations 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 II de la présente convention et n'ayant pas obtenu d'augmentation depuis cinq ans peut être évoqué par cette Commission.

4 ■ Les commissions peuvent, à l'occasion de ces délibérations, émettre des observations sur les questions générales concernant la carrière des salariés et transmettre ces observations au Comité national.

- 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 I et de l'annexe II 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 I et les salariés relevant de l'annexe II de la présente convention, proportionnellement aux effectifs de ces deux collèges, arrêtés à la date de signature du protocole d'accord prévu à l'article 7.

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

En outre, chaque organisation syndicale représentative 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.

*MODALITÉS D'ÉLECTION***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 d'une durée de deux 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 suppléant est remplacé dans les mêmes conditions que les titulaires.

*COMPÉTENCES - 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^{er} 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.

○ **Comités locaux des activités sociales**

- 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.
- 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 ou chef d'établissement ou son représentant, président ;

- des représentants du personnel élus, en nombre égal à celui prévu à l'article 16 pour les représentants du personnel élus au comité d'établissement, et répartis entre les salariés relevant de l'annexe I et les salariés relevant de l'annexe II 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 représentative dans l'établissement peut désigner un représentant, qui assiste aux séances avec voix consultative. 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^{er} juillet 1901.

MODALITÉS D'ÉLECTION

ARTICLE 32

Les élections ont lieu tous les deux ans sur liste syndicale en même temps et selon les mêmes modalités que pour le CCAS, définies dans la présente convention à l'article 29 ci-dessus.

COMPÉTENCES - 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.

- Moyens mis à disposition du CCAS et des CLAS
- Associations des activités sociales

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 3,3 % des salaires bruts versés l'année précédente au personnel bénéficiaire, sur la base des effectifs du mois de décembre, dont 1,65 % pour la couverture des frais de soins de santé.

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 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.

- 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 ■ À 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 ■ À l'échelon local, dans chaque établissement, le fonctionnement de l'ALAS est assuré par les membres élus du personnel au CLAS.
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.

- Dispositions générales
- Comité central d'hygiène et de sécurité

○ Dispositions générales

ARTICLE 43

- 1 ■ Dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, le CEA applique les dispositions légales 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 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 légales et réglementaires, notamment celles qui concernent la protection des travailleurs contre les rayonnements ionisants.
- 4 ■ Le CEA applique les dispositions légales 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, pour l'ensemble du CEA, et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, 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 Comité central d'hygiène et de sécurité est présidé par le Directeur central de la sécurité.

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 centrale de la sécurité.

*DÉSIGNATION***ARTICLE 47**

- 1 ■ Les représentants du personnel et un nombre égal de suppléants sont désignés par les organisations syndicales représentatives, 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.
- 2 ■ Si les résultats des élections conduisaient une organisation syndicale 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 être titulaires et avoir au minimum un an d'ancienneté au CEA.
- 4 ■ Le mandat des membres titulaires et suppléants est de deux ans.
- 5 ■ Le CEA s'engage à appliquer aux représentants du personnel au Comité central d'hygiène et de sécurité la protection prévue par l'article L. 436-1 du Code du travail.

*FONCTIONNEMENT***ARTICLE 48**

- 1 ■ Le Comité central d'hygiène et de sécurité 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 Comité central d'hygiène et de sécurité 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 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'établissement pour information.
- 8 ■ Le CEA met à la disposition du Comité central d'hygiène et de sécurité les moyens nécessaires pour assurer sa mission.

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

ATTRIBUTIONS

ARTICLE 49

- 1 ■ Le Comité central d'hygiène et de sécurité 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 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
- 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 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements.
- 5 ■ Le Comité central d'hygiène et de sécurité 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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'établissement comprend :
 - le directeur ou chef d'établissement, président ;

- l'ingénieur de sécurité de l'établissement ;
- 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 de 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 I 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 I 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 I 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.

*DÉSIGNATION***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 à ne pas avoir de représentant, celle-ci pourrait toutefois en désigner un n'ayant pas voix délibérative.

*FONCTIONNEMENT***ARTICLE 52**

- 1** ■ Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 1982.
- 7** ■ Les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 supérieurs 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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 chef d'établissement 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 le Chef d'établissement :

- au Comité d'établissement ;
- au Comité central d'hygiène et de sécurité ;
- aux sections syndicales 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 légales 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.

- Ingénieurs de sécurité d'établissement
- Ingénieurs de sécurité d'installation

3 ■ Le Comité central d'hygiène et de sécurité 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 ou chef 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 ou chef 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 ou chef 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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'établissement et les tient à la disposition du Comité central d'hygiène et de sécurité 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 ou chef d'établissement qui en tient informé le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'établissement. Il peut faire arrêter l'exécution d'une prestation jugée dangereuse.

6 ■ Le directeur ou chef 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 légales 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 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 ou chef 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 légales et réglementaires concernant la médecine du travail.

2 ■ Le Directeur ou Chef 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 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 Comité central d'hygiène et de sécurité.

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. Ces études sont réalisées en conformité avec les dispositions légales et réglementaires.

○ Généralités

ARTICLE 61

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

○ Conseils d'unité

ARTICLE 62

- 1 ■ Des conseils d'unité peuvent être constitués au niveau des services et des départements.
- 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'UNITÉ 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.

*ÉLECTION DU CONSEIL D'UNITÉ 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 titulaires et les salariés définis au 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), 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.

○ Conseils de direction opérationnelle

COMPOSITION DU CONSEIL D'UNITÉ DE DÉPARTEMENT

ARTICLE 65

1 ■ Le conseil d'unité de département comprend :

- le chef de département, 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 est assurée par une élection au suffrage direct comme indiqué à l'article 64.

FONCTIONNEMENT DES CONSEILS D'UNITÉ

ARTICLE 66

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

2 ■ Le conseil d'unité de service ou de département 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 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 bénéficient de facilités pour l'exercice de leur fonction. Leur carrière ne peut être minorée du fait de cette fonction.

ATTRIBUTIONS DES CONSEILS D'UNITÉ

ARTICLE 67

1 ■ Le conseil d'unité de service ou de département, 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 opérationnelle

COMPOSITION

ARTICLE 68

1 ■ Un conseil de direction peut être mis en place au sein de chaque direction opérationnelle.

2 ■ Le conseil de direction est composé :

- du directeur de la direction opérationnelle, président, assisté des collaborateurs qu'il aura désignés ;
- de douze représentants du personnel titulaires, appartenant à la Direction opérationnelle, désignés pour deux ans à raison de deux par organisation syndicale représentative au CEA et de douze 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.

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.

○ 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 décédé ;
- d'un salarié travaillant sous contrat à durée déterminée ;
- d'un salarié d'une entreprise signataire de l'Accord de 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 signataires de l'Accord de groupe CEA et de l'ACAS par les moyens appropriés.

ARTICLE 72

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

2 ■ Les candidats doivent satisfaire au moment de leur embauche et à tout moment au cours de leurs fonctions aux conditions ci-dessous :

- a) être français ou ressortissant d'un pays membre de l'Union européenne, sauf dérogation prononcée par le CEA ;
- b) être âgé de 18 ans au moins ;
- c) 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.

3 ■ 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.

4 ■ 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.

5 ■ L'embauche ainsi que le niveau de classification et de salaire font l'objet d'une proposition du directeur concerné. Les niveaux de classification et de salaire sont établis après avis d'un représentant du personnel de la commission des carrières concernée. La commission est tenue informée de l'avis du représentant du personnel et des niveaux définitifs de classification et de salaire retenus.

○ Période d'essai

○ Période d'essai

ARTICLE 73

1 ■ Le salarié recruté effectue une période d'essai, qui constitue une période probatoire d'adaptation permettant d'apprécier s'il satisfait aux exigences de la fonction pour laquelle il est engagé, et s'il possède les caractéristiques de sa qualification.

2 ■ La durée de la période d'essai est de six mois pour les salariés relevant de l'annexe I de la présente convention, et de trois mois pour les salariés relevant de l'annexe II de la présente convention. Cette période d'essai peut être renouvelée dans les conditions prévues à l'alinéa 7 ci-après.

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

Lorsque le salarié est recruté à l'issue d'un contrat de travail temporaire, la durée de la ou des missions effectuées au CEA au cours des trois mois précédant le recrutement, est déduite de la période d'essai sous réserve que les fonctions exercées au cours de la mission et celles du contrat de travail soient similaires.

3 ■ Pendant la période d'essai, le salarié bénéficie du sursalaire familial et des mesures prévues au chapitre 13 et susceptibles de s'appliquer aux salariés en période d'essai.

4 ■ Au cours de la période d'essai, le CEA ou le salarié peuvent mettre fin au contrat de travail sous réserve d'un délai

de préavis de dix jours avant trois mois de présence et d'un mois par la suite.

En cas de faute grave pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être dénoncé sans préavis.

La commission des carrières compétente est tenue informée.

5 ■ Le délai de préavis peut, sur demande du salarié, être réduit par décision du CEA.

6 ■ Pendant la durée du préavis, le salarié dont le contrat a été dénoncé 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.

7 ■ À l'expiration de la période d'essai, le directeur concerné, ou le chef de département s'il a délégation pour les salariés relevant de l'annexe II de la présente convention, fait l'une des trois propositions suivantes :

- titularisation du salarié ;
- dénonciation du contrat de travail, sous réserve de l'observation d'un délai de préavis d'un mois ;
- prolongation de la période d'essai ; la prolongation de la période d'essai ne peut excéder au total la durée initiale, sous réserve du délai de réunion de la commission des carrières.

La décision est prise par la Direction des ressources humaines et des relations sociales pour les salariés relevant de l'annexe I de la présente convention et par la direction de l'établissement pour les salariés relevant de l'annexe II de la présente convention, après consultation de la Commission des carrières compétente.

8 ■ Les salariés appelés sous les drapeaux pendant la période d'essai sont réintégrés sur leur demande dès leur libération. Le temps passé sous les drapeaux n'entre pas dans le décompte de la durée de la période d'essai. Toutefois, la durée des stages militaires effectués au CEA peut, sur proposition du directeur concerné, être prise en compte pour réduire la période d'essai.

○ Titularisation

ARTICLE 74

1 ■ Le salarié reçoit notification de sa titularisation qui mentionne notamment, la date de sa titularisation, son niveau de classification et de salaire.

La date de titularisation est fixée rétroactivement à la date d'expiration de la période d'essai. Dans l'attente de la décision du CEA, la période d'essai est supposée prolongée de la durée nécessaire à la réunion de la Commission des carrières ; toutefois, durant cette période excédant la date d'expiration de la période d'essai, l'article 73 alinéa 4 ci-dessus n'est pas applicable.

2 ■ Le salarié embauché définitivement bénéficie à partir de cette date des avantages prévus par la présente convention pour les salariés titulaires.

3 ■ En outre, au moment de la titularisation :

- le salarié peut recevoir un rappel de salaire correspondant à sa rémunération de titularisation pour tout ou partie de la période d'essai, sur décision du CEA prise après avis de la Commission des carrières compétente ;

- il reçoit, s'il y a lieu, le rappel des avantages familiaux prévus par la présente convention.

○ 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.

○ 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.

La mise à pied disciplinaire pourra être accompagnée d'un changement d'affectation en application de l'article 144 alinéa 1.

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 chef d'établissement ou son représentant, en présence de l'un de ses supérieurs hiérarchiques. 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 82.

2 ■ La proposition de mise à pied disciplinaire ou de licenciement pour motif disciplinaire donnent lieu à consultation du Conseil de discipline selon la procédure définie aux articles 82 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.

ARTICLE 78

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 79

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, pendant le temps où il est suspendu, le bénéfice de son salaire (salaire de base, prime individuelle ou prime d'ancienneté, prime spéciale cadre ou treizième mois 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.

○ Conseil de discipline

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.

○ Conseil de discipline

COMPOSITION

ARTICLE 80

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

2 ■ Le Conseil de discipline est ainsi composé :

- le président ou son représentant ;
- 5 représentants désignés par le CEA ;
- 6 représentants titulaires désignés pour deux ans par les organisations syndicales représentatives au CEA.

Toutefois, les organisations syndicales peuvent procéder, à tout moment, à une nouvelle désignation.

3 ■ Chaque organisation syndicale représentative au CEA peut désigner un suppléant au lieu et place du titulaire pour la réunion du Conseil de discipline.

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

MODALITÉS DE DÉSIGNATION

ARTICLE 81

1 ■ La désignation des membres du Conseil de discipline a lieu dans le mois qui suit la proclamation des résultats des élections au Comité national. À défaut de désignation par une organisation syndicale 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 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 accepte de désigner des représentants, elle dispose de tous les sièges.

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

PROCÉDURE

ARTICLE 82

1 ■ Le CEA applique les dispositions légales en matière de procédure disciplinaire (notamment celles relatives à l'entretien prévu à l'article L. 122-41 du Code du travail et à la notification de la sanction).

2 ■ a) Les propositions de sanctions donnant lieu à application de la procédure disciplinaire sont transmises au président du Conseil de discipline. Les sanctions sont prononcées par le directeur des ressources humaines et des relations sociales ou, par délégation, par le directeur de l'établissement d'affectation du salarié concerné, après avis du Conseil de discipline.

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

3 ■ Le Conseil de discipline 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 de discipline.

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.

3 ■ Le Conseil de discipline 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.

ARTICLE 83

1 ■ Le Conseil de discipline peut, 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 de discipline se réunit une seconde fois dans les 15 jours qui suivent la première réunion.

2 ■ Le Conseil de discipline 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.

FONCTIONNEMENT

ARTICLE 84

1 ■ Le temps consacré à l'instruction du dossier par les salariés appelés à siéger au Conseil de discipline 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 de discipline est établi par la Direction des ressources humaines et des relations sociales. Les membres du Conseil de discipline, les salariés 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 de discipline 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 de discipline.

○ Dénonciation du contrat de travail

○ Dénonciation du contrat de travail

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MOTIF PROFESSIONNEL OU ÉCONOMIQUE

ARTICLE 85

- 1 ■ La proposition de licenciement émane du directeur 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 (notamment celles relatives à l'entretien préalable) et en matière de licenciement pour motif économique à caractère collectif.

ARTICLE 86

- 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.

LICENCIEMENT POUR MOTIF PROFESSIONNEL OU ÉCONOMIQUE

ARTICLE 87

Tout licenciement qui ne revêt pas un caractère disciplinaire est considéré comme licenciement pour motif professionnel ou économique.

PROCÉDURE

ARTICLE 88

- 1 ■ Le licenciement est prononcé par la Direction des ressources humaines et des relations sociales, ou le directeur du centre par délégation, après avis de la commission des carrières compétente.
- 2 ■ Lorsqu'elle concerne un salarié relevant de l'annexe I de la présente convention, la proposition de licenciement pour motif professionnel est adressée au directeur des ressources humaines et des relations sociales. Lorsqu'elle concerne un salarié relevant de l'annexe II de la présente convention, elle est adressée au directeur de centre ou chef d'établissement. L'entretien préalable réalisé, la proposition de licenciement est ensuite soumise pour avis à la commission des carrières compétente.
Toutefois, dans le cas d'un licenciement individuel pour suppression de poste, la commission des carrières n'est saisie qu'après examen de la proposition par le comité d'établissement du centre d'affectation du salarié, qui est tenu de déterminer des modalités de reconversion et de réemploi. Le comité d'établissement vérifie que le salarié a bénéficié de deux offres valables d'emploi.
- 3 ■ La commission des carrières examine la proposition de licenciement au plus tard dans les dix jours qui suivent l'entretien.

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 les modalités de reconversion et de réemploi, en saisissant le Comité avec préavis d'un an avant d'arrêter la décision de principe. Sauf désir exprimé par chaque salarié concerné, le licenciement ne deviendrait effectif qu'au plus tôt six mois après le vote du Comité national. La commission des carrières compétente serait tenue informée des dénonciations de contrats individuels. 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.

INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

ARTICLE 90

- 1** ■ À 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^e du salaire mensuel* par année de présence à compter de la date d'entrée ;
 - pour la tranche de 5 à 10 ans : 4/10^e du salaire mensuel* par année au-delà de 5 ans ;
 - pour la tranche de 10 à 15 ans : 6/10^e du salaire mensuel* par année au-delà de 10 ans ;
 - pour la tranche au-delà de 15 ans : 8/10^e du salaire mensuel* par année.
- Pour les salariés recrutés au CEA avant le 3 février 1960, l'indemnité de licenciement serait s'ils en font la demande, calculée sur la base des dispositions qui leur étaient applicables avant cette date.
- 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 paragraphes 1 et 2 ci-dessus ne pourra en aucun cas dépasser vingt mois, ni être inférieure à trois mois de salaire.

* calculé selon les dispositions légales et réglementaires.

○ Démission

PRÉAVIS

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.

○ Démission

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.

- 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.

- Augmentations individuelles de salaires - promotions
- Entretien annuel

○ 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^{er} juillet de chaque année.

3 ■ Les propositions émanent des directeurs ou, pour les salariés relevant de l'annexe II de la présente convention, des chefs de département 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 I de la présente convention, aux directeurs d'établissement pour les salariés relevant de l'annexe II de la présente convention.

○ Entretien annuel

ARTICLE 94

1 ■ Chaque salarié a droit à un entretien annuel 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 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.

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.

○ Classification

ARTICLE 96

La classification du personnel est fixée dans les annexes I et II de la présente convention.

À 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 conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ARTICLE 98

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

ARTICLE 99

1 ■ À l'expiration d'une période de trois ans de présence effective au CEA, le salaire des salariés relevant de l'annexe II 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 des articles 111 et suivants.

ARTICLE 100

1 ■ Les salariés titulaires relevant de l'annexe II de la présente convention ont droit chaque année au paiement d'un treizième mois qui, pour les salariés rémunérés pendant toute l'année considérée, est égal au montant du salaire du mois de décembre de cette année, selon des modalités fixées par un texte d'application.

2 ■ À valoir sur ce treizième mois, les salariés titulaires bénéficient à la fin du mois de juin d'une avance de l'ordre de 50 % de leur salaire mensuel du moment, éventuellement proratisé en fonction de leur temps de présence.

3 ■ Les salariés engagés en cours d'année reçoivent un treizième mois dont le montant est calculé en fonction de leur temps de présence rémunéré au CEA, sur les bases définies à l'alinéa 1 ci-dessus.

4 ■ Les salariés démissionnaires ou licenciés et ceux qui ont bénéficié d'un congé non rémunéré reçoivent un treizième mois calculé en fonction de leur temps de présence durant l'année.

ARTICLE 101

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

2 ■ Les salariés relevant de l'annexe I 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 II 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 I de la présente convention a droit à une « prime spéciale cadres » fixée à 8,50 % de son salaire de base annuel.

- Durée du travail
- Heures supplémentaires
- Congés - jours fériés

○ Durée du travail

ARTICLE 103

- 1 ■ La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures, et 37 heures pour les salariés en travail posté.
- 2 ■ L'horaire collectif de travail est arrêté par le directeur ou chef 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.

○ Heures supplémentaires

ARTICLE 104

- 1 ■ L'accomplissement d'heures supplémentaires doit demeurer exceptionnel. Il doit toujours faire l'objet d'une demande expresse et écrite de la part de la hiérarchie au salarié, au titre des besoins du service.
- 2 ■ Pour l'évaluation du nombre d'heures supplémentaires, il est tenu compte des dispositions réglementaires concernant les professions pour lesquelles une durée hebdomadaire de travail inférieure ou supérieure à 39 heures équivaut à 39 heures pour le calcul des heures supplémentaires.
- 3 ■ Les heures supplémentaires pour les services à horaire fixe, comme pour les travaux postés, doivent être compensées en repos.
À titre très exceptionnel, les heures supplémentaires peuvent donner lieu à

paiement, après accord de la Direction des ressources humaines et des relations sociales dans la limite de 50 % des heures effectuées.

Elles donnent alors lieu à majoration de salaire comme suit :

• de 39 à 47 heures	25 %
• heures de jour, en semaine, au-dessus de 47 heures	50 %
• heures de jour, dimanche et jours fériés	75 %
• heures de nuit, en semaine, entre 21 heures et 6 heures	100 %
• heures de nuit, dimanches et jours fériés entre 21 heures et 6 heures	125 %

- 4 ■ La durée conventionnelle du repos est déterminée par l'application, à la durée du dépassement accompli, des taux horaires de majoration définis par la loi. En cas de paiement d'une fraction des heures supplémentaires – qui ne peut excéder 50 % –, les mêmes taux de majoration sont appliqués au salaire horaire.

○ Congés - jours fériés

ARTICLE 105

- 1 ■ Les jours fériés considérés comme jours de congés payés sont les suivants :
 - 1^{er} janvier ;
 - lundi de Pâques ;
 - 1^{er} mai ;
 - 8 mai ;
 - jeudi de l'Ascension ;
 - lundi de Pentecôte ;
 - 14 juillet ;
 - 15 août ;
 - 1^{er} novembre ;
 - 11 novembre ;
 - Noël ;
 - les fêtes nationales non énumérées ci-dessus mais déclarées comme telles par le gouvernement.

o Congés annuels payés

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.

o Congés annuels payés

ARTICLE 106

1 ■ Conformément aux dispositions légales, le droit aux congés s'acquiert au cours d'une période de référence comprise entre le 1^{er} 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 ouvrables pour les salariés ayant au moins un an de présence ;
- 26 jours ouvrables 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 ouvrables 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 samedis ne sont pas décomptés comme jours ouvrables.

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^{er} mai et le 31 octobre.

2 ■ Cependant et en tenant compte des nécessités du service, les salariés peuvent être autorisés par leur Chef de service 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.

○ Congés particuliers ○ Congés sans solde

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 ■ À 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

ARTICLE 108

1 ■ Les événements de famille énumérés ci-après donnent droit à l'attribution de congés spéciaux fixés comme suit :

- | | |
|---|-------------------|
| • mariage du salarié | 6 jours ouvrables |
| • naissance d'un enfant | 4 jours ouvrables |
| • mariage d'un enfant | 2 jours ouvrables |
| • décès du conjoint
ou de la personne
vivant maritalement
avec le salarié | 6 jours ouvrables |
| • décès d'un enfant, du père,
de la mère ou du tuteur
légal ayant élevé le salarié | 4 jours ouvrables |
| • décès d'un frère,
d'une sœur,
des beaux-parents ou
des petits-enfants | 3 jours ouvrables |
| • décès d'un beau-frère,
d'une belle-sœur,
des grands-parents en ligne
directe ou par alliance | 3 jours ouvrables |
| • décès d'un gendre
ou d'une belle-fille | 3 jours ouvrables |

En outre, un jour ouvrable est accordé à l'occasion d'un événement familial important de la vie d'un enfant à charge.

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 ouvrables au total par année calendaire. Les bénéficiaires de ces autorisations doivent produire un certificat médical.

○ Congés sans solde

ARTICLE 110

Les salariés titulaires peuvent bénéficier de congés sans solde prévus par le Code du travail, et notamment :

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

o Congés sans solde pour fonctions politiques ou syndicales

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.

À 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.

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.

Faute 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.

o 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 ■ À 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

○ 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.
Toutefois, les impératifs du service ne peuvent être opposés aux salariés handicapés 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 demi-journées de travail complètes dont l'articulation, dans le cadre de la semaine de travail, est définie par accord entre le salarié et son chef de service.
- 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 du travail à mi-temps est la moitié de l'horaire défini à l'article 103 alinéa 1 ;
 - b) autres formules :
 - elles ne peuvent être inférieures au mi-temps ci-dessus ;
 - elles sont en principe organisées sur la base des 3/5^e ou des 4/5^e de l'horaire défini à l'article 103 alinéa 1.

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.
Cette intégration à plein temps sera de droit pour les salariés bénéficiaires d'un temps partiel égal aux 4/5^e 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.

o Travail posté

o Travail posté

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 du comité d'établissement.

2 ■ Il existe trois types de travail posté :

a) le service continu lorsque le service est assuré sans interruption à tout moment du jour et de la nuit ou de la semaine ;

b) le service semi-continu lorsqu'il est assuré de jour et de nuit, mais avec une interruption en fin de semaine ;

c) le travail posté 2 x 8 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 ■ La durée hebdomadaire du travail des salariés en travail posté, prévue par la présente convention, s'apprécie dans le cadre d'une période de plusieurs semaines, appelée cycle.

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.

○ Permanences et astreintes

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^{ère} année, 50 % la 2^e et 25 % la 3^e 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 à l'alinéa 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 calculée 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 2 x 8 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 et astreintes

ARTICLE 123

Des permanences et astreintes à domicile permettent de répondre aux impératifs 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.

○ 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 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, grossesse pathologique).

○ Maladies et accidents ○ Affections de longue durée

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 ■ À partir du 5^e mois précédant l'accouchement, les salariées titulaires ou en période d'essai 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 L. 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 en période d'essai, absent par suite de maladie ou accident ouvrant droit au versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale, conserve son plein salaire dans la limite d'un mois d'absence.

2 ■ Le salarié titulaire 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.

3 ■ Lorsque le salarié n'a pu reprendre son service après la période visée à l'alinéa 2, il continue à percevoir la moitié du salaire défini à l'alinéa 2 pendant une nouvelle période pouvant atteindre trois mois. Il s'ajoute à ce demi-salaire les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

4 ■ 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.

- Accidents du travail - maladies professionnelles
- Formalités et contrôles

2 ■ Si le salarié est atteint de plusieurs affections telles que définies à l'alinéa 1, 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, 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.

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.

○ Comité médical

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 ■ À 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.

6 ■ S'il est reconnu par le CEA à la suite d'un avis d'inaptitude que le salarié ne possède plus les aptitudes médicales exigées par son poste de travail et en cas d'impossibilité d'aménagement du poste, le CEA recherche la possibilité de l'affecter à un autre emploi, si possible de même nature et de préférence dans le même établissement ou dans une entreprise signataire de l'Accord de groupe CEA.

7 ■ En cas d'impossibilité de réemploi par suite d'inaptitude 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.

La Commission des carrières compétente est saisie pour avis.

○ 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'une autre affectation au CEA, de préférence dans le même établissement, 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 à la nouvelle affectation 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.

○ Handicapés

ARTICLE 139

1 ■ Dans le respect de la réglementation en vigueur, le CEA favorise l'embauche et l'insertion des personnes handicapées par

des actions internes et le soutien qu'il apporte à des actions extérieures. La politique de participation à l'insertion de personnes handicapées est menée établissement par établissement, dans le périmètre d'un accord cadre.

2 ■ Les salariés handicapés 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.

- Avantages familiaux

ARTICLE 140

1 ■ Les avantages familiaux sont attribués selon les règles ci-dessous exposées, en conformité avec la législation générale sur les prestations familiales, notamment en ce qui concerne le rang des enfants.

2 ■ Les salariés titulaires et ceux visés au Titre II dont le contrat le prévoit expressément, bénéficient des dispositions suivantes :

- en cas de mariage : une prime égale à deux mois du salaire mensuel de référence définie ci-après ;

- à la naissance d'un enfant ou en cas d'adoption plénière, outre les allocations légales, une prime égale :

- pour le 1^{er} enfant, à 100 % du salaire mensuel de référence,
- pour chacun des 2^e et 3^e enfant, à 150 % du salaire mensuel de référence,
- pour chaque enfant à partir du 4^e, à 200 % du salaire mensuel de référence.

3 ■ Le salaire mensuel de référence comprend le salaire de base, la prime individuelle ou prime d'ancienneté et, le cas échéant, le sursalaire familial du mois de l'événement. Il est compris entre un plancher fixé aux deux tiers du salaire moyen CEA et un plafond fixé au quatre tiers de ce salaire moyen.

4 ■ Si deux salariés du CEA se marient ensemble, une seule prime de mariage est versée sur la base du salaire le plus élevé. Il en est de même en cas de mariage entre un salarié du CEA et un salarié d'une société signataire de l'Accord de Groupe CEA ou de l'ACAS versant un avantage de même nature.

5 ■ Lorsque le mari et la femme sont tous deux salariés du CEA, les avantages prévus à l'occasion de la naissance d'un enfant ne se cumulent pas. Ils sont accordés sur la base la plus avantageuse pour le foyer. Il en est de

même si le conjoint du salarié appartient à une société signataire de l'Accord de Groupe CEA ou de l'ACAS versant un avantage de même nature.

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

7 ■ Les bénéficiaires de ces dispositions doivent fournir les justifications demandées par le CEA.

Toute fausse déclaration faite par un salarié en vue de bénéficier d'allocations ou de primes peut entraîner une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice de poursuites judiciaires.

- 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 ■ Seuls les salariés effectuant les journées de présélection militaire et ayant trois mois d'ancienneté au CEA bénéficient du maintien de leur rémunération.

3 ■ 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.

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

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.

○ 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 signataire de l'Accord de groupe CEA, le CEA s'efforcera d'assurer sa mutation sur le même site ou dans le même bassin d'emploi.

o Mutations dans l'intérêt du service entraînant changement de résidence

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.

o 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, treizième mois 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 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.

4 ■ Le salarié ayant fait l'objet d'un changement d'affectation à la suite d'une mesure disciplinaire bénéficie des dispositions prévues aux alinéas b2, b3, b4 du présent article.

○ 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.
- 2 ■** Les arrêts d'activité dans le cadre des fermetures d'installations font l'objet d'un examen particulier par les instances représentatives.

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 consultation de la Commission des carrières, 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 prévues à l'article L. 122-32-12 du Code du travail, d'un congé pour création ou reprise d'entreprise. Dans le cadre de l'essaimage, 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
- Salariés détachés
- Salariés en mission de longue durée

○ 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.

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 ■ L'exercice d'une activité ou fonction extérieure rémunérée doit faire l'objet d'une autorisation écrite du CEA, qui en fixe les conditions. Lorsque cette activité ou fonction n'est pas rémunérée, elle est soumise à une autorisation écrite si elle peut avoir un lien avec la valorisation des travaux de recherche menés dans les domaines d'activité du CEA.

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 l'obligation de discrétion à l'égard des informations d'ordre confidentiel quelle que soit leur nature (scientifique, technique, administrative, commerciale, financière, médicale), 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 légales et réglementaires concernant la protection du secret de 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.

○ Inventions et brevets

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 quatre 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 individuel 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 et brevets

ARTICLE 161

1 ■ Les salariés du CEA sont soumis au régime général des inventions de salariés prévu par le code de la propriété intellectuelle.

2 ■ Toute invention faite dans un service du CEA par un salarié rattaché à ce service, dans l'exercice de fonctions impliquant une mission inventive ou dans l'accomplissement d'études et recherches qui lui sont explicitement confiées, appartient de plein droit au CEA, qui peut en disposer librement.

3 ■ En dehors des cas prévus à l'alinéa 2, lorsqu'une invention est faite 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 la propriété ou la jouissance du brevet protégeant ladite 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, elle appartient de plein droit au salarié qui peut en disposer librement.
- 5 ■** Tout salarié estimant avoir fait une invention doit en avertir sans délai le CEA par une déclaration écrite précisant notamment :
- a)** l'objet de l'invention et ses applications possibles ;
 - b)** les circonstances de sa réalisation ;
 - c)** une proposition de classement de l'invention dans l'une des catégories définies aux alinéas 2 à 4.
- 6 ■** Le salarié auteur d'une invention doit s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre l'exercice des droits du CEA tels que définis aux alinéas 2 et 3.
- 7 ■** Dans tout brevet déposé au nom du CEA, le nom du salarié inventeur sera mentionné comme tel, à moins que ledit inventeur ne s'oppose formellement à cette mention.
- 8 ■** Les inventions relevant de l'alinéa 2 (inventions de mission) donnent lieu à l'attribution d'une gratification 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.

ARTICLE 162

1 ■ La formation professionnelle continue constitue l'un des moyens essentiels du CEA pour remplir ses missions et atteindre ses objectifs, conformément à son plan stratégique et à son plan d'emploi.
Le CEA applique les dispositions légales et réglementaires du Code du travail. L'objectif assigné à la formation professionnelle est de favoriser le développement du potentiel du CEA et de permettre aux salariés de satisfaire leurs aspirations collectives et individuelles. La formation est un outil majeur de la politique des ressources humaines et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du CEA, pour adapter les compétences de ses salariés aux évolutions des programmes, des sciences, des techniques et des métiers, et pour favoriser le déroulement de carrière et l'épanouissement professionnel ou culturel de chacun de ses salariés.
Compte tenu de la situation particulière du CEA dans les secteurs de pointe du développement des sciences et des techniques, de sa fonction d'enseignement, et de ses évolutions, un effort particulier de formation doit être poursuivi notamment dans ses activités spécifiques, telles que l'énergie nucléaire.

2 ■ Le CEA met en oeuvre un ensemble diversifié et cohérent de moyens dans le cadre du plan de formation.

Celui-ci comprend :

- des formations qui répondent aux besoins prioritaires des unités et de l'organisme dans son ensemble, définis en fonction de l'évolution des emplois et des compétences ;

- des formations à l'initiative des salariés, dénommées « crédit de formation personnelle » ; ces formations, qui ne répondent pas aux besoins prioritaires des unités, doivent correspondre à une activité professionnelle exercée au CEA. La participation des salariés aux actions de formation incluses dans le plan de formation résulte d'une concertation entre les responsables hiérarchiques et les salariés concernés. Il doit être tenu le plus grand compte des besoins de formation exprimés notamment à l'occasion de l'entretien annuel obligatoire.

3 ■ Par ailleurs, l'accession à certaines responsabilités ou fonctions peut être subordonnée à une formation obligatoire.

4 ■ La formation professionnelle, nécessaire au maintien et au développement des capacités tout au long de la carrière, concerne tous les salariés quels que soient leur qualification, leur niveau de compétence et les fonctions qu'ils occupent. Dans ce but, chaque salarié a le droit de suivre, par période de cinq ans, une ou des formations inscrites au plan, pour une durée minimum de 50 heures.

ARTICLE 163

Pour la réalisation de ses actions, le CEA fait appel aux organismes les plus compétents. La liste de ces organismes est transmise pour information à la Commission centrale de formation. Le CEA cherche à développer le recours à l'Éducation nationale et aux autres établissements du secteur public.

○ Plan de formation

Il s'efforce d'obtenir que les formations qu'il dispense soient reconnues par ces organismes.

Le CEA favorise l'accueil des nouveaux recrutés et facilite leur insertion professionnelle par des formations appropriées.

L'effort accompli par les salariés à travers la formation ainsi que les résultats acquis sont pris en compte favorablement dans leur déroulement de carrière.

○ Plan de formation

ARTICLE 164

1 ■ Le CEA établit chaque année une note d'orientation générale en matière de formation, sur la base de l'évolution de ses programmes, de ses techniques et de ses métiers, en liaison avec l'emploi et le recrutement.

Le plan de formation annuel qui en découle résulte d'une analyse détaillée des besoins de formation.

2 ■ Chaque année, dans le cadre prévu par l'alinéa 1 du présent article, le recensement des besoins de formation est réalisé au sein des unités, sous l'autorité du responsable hiérarchique assisté du correspondant de formation. Il tient compte des besoins exprimés lors des entretiens annuels.

Au niveau de chaque établissement, font l'objet annuellement d'un examen par la commission locale de formation et d'une consultation pour avis du comité d'établissement :

- le bilan de l'année écoulée ;
- les orientations de l'année suivante ;
- le plan de l'année suivante.

Au niveau national, font l'objet d'un examen annuel par la Commission centrale de formation et d'une consultation pour avis du Comité national :

- le bilan de l'année écoulée ;
- les orientations de l'année suivante.

Le plan de formation du CEA pour l'année suivante fait l'objet d'un examen par la Commission centrale de formation et est soumis à l'approbation du Comité national. À défaut d'approbation, il est soumis au Conseil d'administration pour délibération.

L'exécution du plan de formation de l'année en cours doit, en outre, faire l'objet, au cours du second semestre, d'une communication aux commissions locales et centrale de formation, ainsi qu'aux comités d'établissement et au Comité national.

ARTICLE 165

La prise en charge des actions prévues dans le plan de formation s'effectue dans la limite du budget annuel de formation. Ce budget s'apprécie au niveau global du CEA ainsi qu'au niveau de chaque établissement. Il comprend notamment le crédit de formation personnelle, tel que défini à l'article 162-2 de la présente convention, à hauteur de 5 % du budget de formation des directions.

Les conditions de prise en charge des actions de formation entrant dans le plan sont les suivantes :

- maintien pour les participants, pendant toute la durée de la formation, des éléments permanents constitutifs du salaire ; bénéfice éventuel de la prime de productivité ; maintien des éléments variables fonction du poste de travail selon les modalités définies par des textes d'application ;

○ Recours

- prise en charge des frais d'inscription et de documentation ;
- prise en charge des frais de transport et d'hébergement selon la réglementation en vigueur au CEA.

ARTICLE 166

Pour l'établissement du plan de formation, il est tenu compte des besoins spécifiques de certaines catégories professionnelles dans les conditions suivantes :

- 1 ■ Personnels effectuant des services continus :
 - ces salariés ont droit, une fois au cours de leur affectation en service continu ou semi-continu, et après un temps de présence de quatre ans, à neuf mois de formation sous forme d'un stage d'adaptation ou de promotion en vue d'un poste au CEA, hors du régime des horaires continus, ou d'une mobilité externe ;
 - les formations demandées, à ce titre, sont retenues prioritairement dans le plan et la Direction s'engage à accorder toutes facilités aux salariés concernés pour leur permettre de suivre ces formations.
- 2 ■ Personnels effectuant des travaux pénibles :

les demandes de formation visant à acquérir de nouvelles compétences et à ne plus effectuer de travaux pénibles, sont prises en compte prioritairement dans le plan de formation.
- 3 ■ Personnels se trouvant dans l'une des situations suivantes :
 - mobilité résultant d'une réorganisation des unités du CEA ;

- suppression de poste sans recours à la procédure de licenciement (fermeture d'installation, changement d'activité d'une unité ...).

Les demandes de formation liées à ces changements de situation sont prises en compte prioritairement dans le plan de formation ; un budget spécifique est mis en place.

- 4 ■ Personnels reconnus inaptes au sens des articles 137 et 138 de la présente convention :

les actions entreprises par ces salariés pour leur reclassement sont prises en compte prioritairement dans le plan de formation.

○ Recours

ARTICLE 167

Dans le cadre du plan de formation, le responsable hiérarchique qui n'accepte pas une demande de formation formulée par un salarié doit motiver sa décision et préciser si cette demande fera l'objet d'un réexamen l'année suivante.

La demande est alors obligatoirement transmise au bureau de formation de l'établissement par le correspondant de formation de l'unité.

Le salarié peut demander, au responsable de formation de l'établissement, la saisine de la commission locale de formation, pour avis. Le responsable de formation de l'établissement notifie cet avis au responsable hiérarchique, qui prend la décision et informe le salarié de l'avis de la commission locale de formation et de sa décision.

- Évaluation
- Réseau de formation
- Instances d'information et de consultation

○ Évaluation

ARTICLE 168

Le CEA met en place un dispositif d'évaluation :

- des actions de formation qu'il met en oeuvre, pour en améliorer la qualité et l'efficacité ;
 - de son système global de formation (bilan qualitatif et quantitatif).
- Cette évaluation fait l'objet d'un examen annuel par les commissions locales et centrale de formation et d'une information aux comités d'établissement et au Comité national.

○ Réseau de formation

ARTICLE 169

- 1 ■ Le fonctionnement de la formation s'appuie sur un réseau de responsables de formation, au niveau des établissements et des Directions opérationnelles, animé par le service central de la formation de la Direction des ressources humaines et des relations sociales. Le relais dans les unités est assuré par les correspondants de formation.
- 2 ■ La formation du personnel s'effectue sous l'autorité du responsable hiérarchique, en liaison avec le correspondant de formation. Ce dernier, en coordination avec le responsable hiérarchique, a pour mission de participer à l'analyse des besoins en formation de son unité tels qu'ils ressortent notamment des entretiens annuels, de les collecter pour établir le plan de formation, d'informer, de conseiller et d'orienter les salariés qui demandent une formation.

Le correspondant de formation, dont le rôle est déterminant dans le fonctionnement du système de formation du CEA, est choisi en fonction de ses aptitudes et motivations en matière de formation ; il dispose du temps et des moyens nécessaires pour accomplir ses missions.

Les formations destinées aux correspondants de formation dans le cadre de cette fonction, sont prises en compte prioritairement dans le plan de formation.

○ Instances d'information et de consultation

ARTICLE 170

1 ■ La Commission centrale de formation et les commissions locales de formation, respectivement issues du Comité national et des Comités d'établissement, sont compétentes pour examiner les questions générales intéressant la formation professionnelle au CEA.

La Commission centrale de formation est composée :

- de représentants du personnel : au plus trois membres par organisation syndicale, 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. La préparation des réunions est assurée conjointement par le rapporteur de la Commission centrale de formation au Comité national et par le représentant de la Direction des ressources humaines et des relations sociales. Ce dernier assure également l'animation des réunions.

2 ■ 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 présentes sur l'établissement participent aux réunions de ces commissions. Ils peuvent être représentés par des correspondants de formation de département.

La préparation des réunions est assurée conjointement par le rapporteur de la commission locale de formation au comité d'établissement et par un représentant de la direction de l'établissement. Ce dernier assure également l'animation des réunions.

o Congé individuel de formation

ARTICLE 171

Tout salarié du CEA peut, dans les conditions fixées par le Code du travail, s'engager de sa propre initiative et à titre individuel dans un projet de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation. Le responsable hiérarchique doit répondre à la demande formulée par le salarié dans un délai de trente jours. En cas de report ou de refus du congé individuel de formation, le Comité d'établissement doit être consulté pour avis, avant transmission de la réponse au salarié.

Le niveau de rémunération pendant le congé individuel de formation est celui décidé par les organismes paritaires agréés, dans le cadre du Code du travail. Toutefois, si le salarié trouve un emploi au CEA correspondant à sa nouvelle qualification dans un délai d'un an suivant son congé individuel de formation, le CEA prend en charge rétroactivement les frais supportés par le salarié (partie du salaire, frais d'inscription et d'ouvrages non pris en charge par l'organisme paritaire agréé). D'une manière générale, à l'issue de la formation suivie avec succès, le CEA recherche en fonction des postes vacants, les possibilités d'évolution de carrière correspondant au degré et à la nature de qualification acquise à l'issue du congé individuel de formation.

o Formations qualifiantes

ARTICLE 172

1 ■ Les formations dites qualifiantes sont celles, prévues ou non au plan de formation, qui 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, comprenant le descriptif du parcours de formation envisagé. Ce projet est communiqué au responsable hiérarchique qui s'assure de sa compatibilité avec les perspectives d'emploi du CEA.

- Formations sanctionnées par un diplôme
- Formations certifiées par le CEA

2 ■ Dans le cadre du crédit de formation personnelle, avant l'inscription à une formation qualifiante, un délai de carence de deux ans pourra être appliqué dans les deux cas suivants :

- salarié nouvellement recruté ;
- salarié ayant suivi une précédente formation qualifiante, d'une finalité différente.

3 ■ Dans le cadre du plan de formation, notamment en cas de reconversion, le responsable hiérarchique peut faire effectuer une évaluation, par un organisme extérieur agréé, avec l'accord préalable du salarié, avant de l'inscrire à une formation qualifiante. L'objectif est de s'assurer que le profil du salarié correspond au profil requis pour exercer le métier visé et d'identifier les éventuelles mises à niveau nécessaires. Les résultats de l'évaluation sont communiqués au responsable hiérarchique et au salarié.

4 ■ Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du plan de formation. Il a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles ou personnelles ainsi que ses aptitudes ou ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

5 ■ Parmi les formations qualifiantes, on distingue :

- les formations sanctionnées par un diplôme ;
- les formations certifiées par le CEA, pour lesquelles il a été procédé à une vérification des connaissances acquises et à une certification de leur niveau.

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.

○ Formations sanctionnées par un diplôme

ARTICLE 173

Elles conduisent soit à des diplômes d'État, soit à des diplômes reconnus par l'Éducation nationale ou la Commission interministérielle des qualifications. Les salariés ayant obtenu un de ces diplômes bénéficient d'un reclassement selon les règles en vigueur, si l'adéquation entre le nouvel emploi occupé et les compétences acquises est réalisée. Dans l'hypothèse où cette formation est à l'initiative de la hiérarchie, celle-ci doit prévoir et assurer pour le salarié concerné un emploi correspondant à sa nouvelle qualification, dans le respect des règles en vigueur.

○ Formations certifiées par le CEA

ARTICLE 174

1 ■ Il s'agit de formations dans des domaines intéressant le CEA, dont la certification est assurée par une procédure particulière mise en place par le CEA et qui comprend également une vérification individuelle des connaissances acquises.

Cette procédure peut faire appel à des experts n'appartenant pas au CEA, et choisis en fonction des secteurs d'activités concernés (Éducation nationale ou autres).

2 ■ La Commission centrale de formation reçoit, pour avis, les propositions émanant aussi bien des directions (opérationnelles, fonctionnelles et d'établissement) que des représentants du personnel.

Les procédures de certification correspondantes sont établies par la Direction, après avis de la Commission centrale de formation.

3 ■ Les dispositions de cet article ne s'appliquent qu'aux formations inscrites au plan.

ARTICLE 175

Pour assurer une bonne transmission des « savoir-faire » et des connaissances internes, le CEA fait appel à ses salariés pour animer des formations au sein de l'organisme.

Cette activité, bénéfique à la performance du CEA et à l'excellence de ses salariés, est prise en compte favorablement dans le développement de carrière des salariés formateurs internes.

Le temps de préparation et d'animation des formations internes doit normalement 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.

- Régimes de retraite
- Départs à la retraite
- Indemnités de départ à la 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 ladite convention, ainsi que d'un régime « Tranche A » à l'ARRCO :
- les salariés relevant de l'annexe I de la présente convention ;
 - les salariés relevant de l'annexe II de la présente convention classés au niveau 10 ou à un niveau supérieur, ainsi que les salariés ayant une qualification de niveau 9 et relevant des filières 4, 9 et 25.
- 2 ■** Bénéficiaire des régimes de retraite complémentaire relevant de l'ARRCO les salariés relevant de l'annexe II de la présente convention classés dans les niveaux 1 à 9 à l'exception des salariés des filières 4, 9 et 25 ayant une qualification de niveau 9.

○ Départs à la retraite

ARTICLE 177

Dans le cadre des dispositions légales, le départ à la retraite peut intervenir :

- à l'initiative du salarié à partir de 60 ans ;
- à l'initiative du CEA, dès lors que le salarié, ayant atteint l'âge d'au moins 60 ans, réunit les conditions nécessaires à l'attribution d'une pension de vieillesse à taux plein. Cette condition est réalisée en tout état de cause à 65 ans.

○ Indemnités de départ à la retraite

ARTICLE 178

- 1 ■** Une indemnité de départ en retraite est accordée dans les conditions suivantes :
- 1 mois du dernier salaire* après 5 ans de présence effective ;
 - 2 mois du dernier salaire* après 10 ans de présence effective ;
 - 3 mois du dernier salaire* après 20 ans de présence effective ;
 - 4 mois du dernier salaire* après 30 ans de présence effective.
- 2 ■** En cas de mise à la retraite à l'initiative du CEA, cette indemnité 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 ■** Durant l'année précédant le départ en retraite, les salariés qui ont épuisé par anticipation leurs congés annuels, peuvent bénéficier à leur demande de jours d'absences rémunérés dans la limite de 18 jours.

* base, prime spéciale cadre ou treizième mois, prime individuelle ou prime d'ancienneté.

○ Retraite avant 60 ans -
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, bénéficient d'une cessation anticipée d'activité.
- 2 ■ La date de cessation d'activité est calculée par rapport à 60 ans 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.
- 3 ■ Cette anticipation ne peut excéder cinq ans.
- 4 ■ La cessation d'activité est obligatoire compte tenu des droits acquis et ne constitue pas un licenciement.
- 5 ■ À l'occasion de ce départ, les salariés bénéficient d'une indemnité égale à trois mois du dernier salaire. Toutefois, les intéressés peuvent choisir le régime le plus avantageux entre celui de la présente indemnité et le régime de l'indemnité de mise à la retraite définie à l'article 178 ci-dessus.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES
CONCERNANT CERTAINES CATÉGORIES DE PERSONNEL

		page
	article 180	78
○ Fonctionnaires	article 181	78
○ Travail hors métropole	article 182	78
○ Contrats particuliers	articles 183 à 186	78



- Fonctionnaires
- Travail hors métropole
- Contrats particuliers

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 légales 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).
À 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.

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).

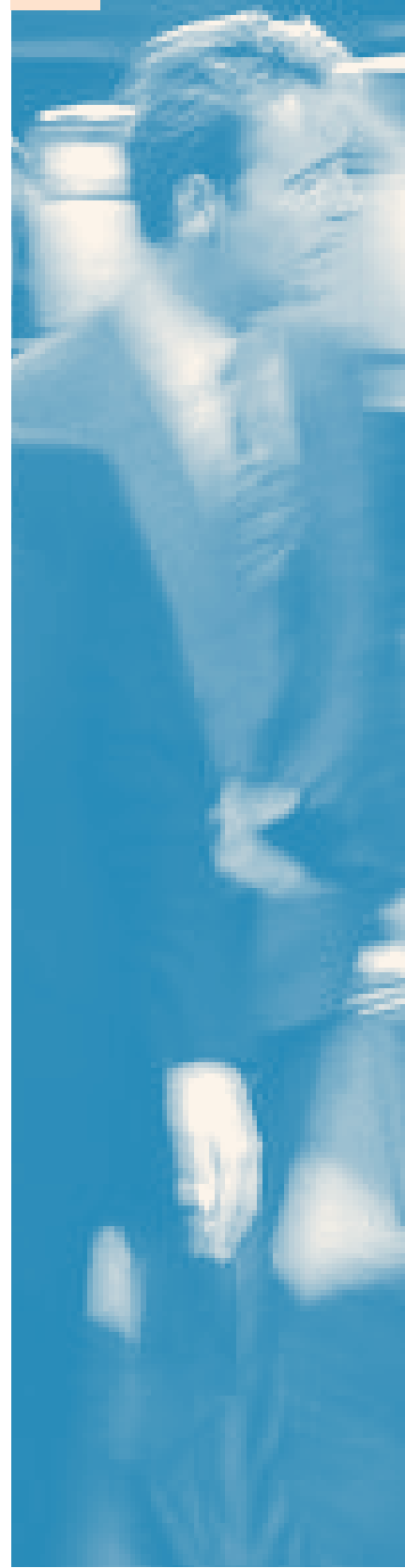
3 ■ Ces contrats particuliers sont conclus dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires, notamment celles relatives au contrat de travail à durée déterminée.

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.



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) 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.

COEF	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
1000							1006
990							
970							
950							
930							
910							
890						900	
870							
850							
830					830		
810							
790							
770				780			
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						

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 II 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 universitaire ou en école complet de niveau Bac+5, 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 relevant de l'annexe II de la présente convention remplissant les critères de promotion définis en E1 et ayant acquis une expérience professionnelle significative dans le domaine d'activités du diplôme obtenu.

Salariés relevant de l'annexe II 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.

NIVEAU DE QUALIFICATION	COEFFICIENT DE PAIEMENT MINIMUM	MONTANT DE L'AVANCEMENT (EN POINTS)	COEFFICIENT MINIMUM POUR CHANGEMENT DE NIVEAU	COEFFICIENT DE PAIEMENT MAXIMUM
1	200	11	222	250
2	210	12	234	260
3 (CAP)	220	12	244	283
4 (BEP)	230	13	275	293
5	240	13	290	341
6 (BAC)	245	14	280	**
7	255	14	320	369
8	260	15	325	**
9	265	15	345	380
10* (DUT, BTS)	270	16	325	**
11	290	17	380	420
12*	300	17	380	**
13	330	19	435	455
(suppression du niveau 14 de la Convention de travail du 18 avril 1993)				
14 (salariés de niveau 14 ou 15 dans la Convention de travail du 18 avril 1993)	400	21	475	497
15 (salariés de niveau 16 dans la Convention de travail du 18 avril 1993)	450	22		550

* Niveaux utilisés exclusivement pour les titulaires de diplômes bac + 2 ou 3 (DUT, BTS et autres diplômes reconnus équivalents)

** Dans ces niveaux de début de carrière, le salarié qui a atteint le coefficient requis change automatiquement de niveau lors de son prochain avancement.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL DE SÉCURITÉ (FILIÈRE 25)

- Les agents de sécurité titulaires du Certificat d'Aptitude Technique de Sécurité (CATS) peuvent poursuivre leur carrière jusqu'à la butée du niveau 7 (coefficient 369).

- Pour l'accès aux postes d'encadrement, compte tenu de l'existence d'un tableau de postes, les changements de niveaux suivants peuvent intervenir, en dehors de la procédure des augmentations individuelles de salaire et de promotion, dans le cadre des commissions de carrières trimestrielles :

- les agents de sécurité de niveau 4 ou 5, titulaires du Brevet d'Aptitude Technique de

Sécurité et affectés à un poste de chef de groupe en service continu peuvent accéder au niveau 7, quel que soit leur coefficient ;

- les chefs de groupe de niveau 7, appelés à un poste de chef de brigade en service continu, peuvent accéder au niveau 9 à partir du coefficient 306.

- Pour les agents de sécurité quittant la filière 25, une reconstitution de carrière, sur la base du diplôme possédé, sera effectué par la prise en compte des augmentations individuelles de salaire obtenues dans la filière 25.

NIVEAUX DE QUALIFICATION

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I		Personnels techniques de recherche, de production et d'entretien (détail pages 87 à 91)														
FILIÈRES																
1	Techniciens						■		■		▲	■	▲	■	■	■
2	Conducteurs de piles						■		■		▲	■	▲	◆	◆	
3	Agents techniques			■	■	■		■		■						
4	Décontamineurs			■	■	■		■		◆				◆	◆	
5	Opérateurs d'exploitation				■	■		■		■				◆	◆	
6	Préparateurs de fabrication							■		■		■		◆	◆	
7	Ouvriers professionnels			■	■	■		■								
8	Ouvriers de laboratoire ou de fabrication	■	■	■		■										
9	Encadrement des personnels ouvriers					◆		◆		◆				◆	◆	
10	Programmeurs						■		■		▲	■	▲	■	■	
11	Exploitation informatique			■	■	■		■		■				◆	◆	

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
II		Personnels administratifs de secrétariat et de bureautique (détail pages 91 à 94)														
FILIÈRES																
12	Agents de gestion						■		■	■	▲	■	▲	■	■	
13	Acheteurs						■		■	■	▲	■	▲	■	■	
14	Comptables - personnels de paie et de trésorerie				■		■		■	■	▲	■	▲	■	■	
15	Employés administratifs			■	■	■		■								
16	Secrétaires						■		■	■	▲	■	▲	■	■	
17	Employés de secrétariat			■	■	■		■								

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
III		Personnels de support général (détail pages 94 à 96)														
FILIÈRES																
18	Personnels de travaux						■		■	■	▲	■	▲	■	■	
19	Magasiniers		■	■		■		■		◆		◆				
20	Standardistes		■	■		■		◆								
21	Conducteurs et personnels de garage		■	■		■		◆								
22	Agents de service	■	■													
23	Infirmiers										▲		▲	■	■	
24	Assistants de service social										▲		▲	■	■	
25	Agents de sécurité			■	■	■		■		◆		◆		◆	◆	
26	Enquêteurs						■		■	■		■		■	■	

- Niveau de qualification
- ◆ L'accès à ces qualifications est subordonné à des responsabilités d'encadrement.
- ▲ Niveaux utilisés exclusivement pour les titulaires de diplômes bac + 2 ou 3.

- Personnels techniques de recherche, de production et d'entretien

- I - Personnels techniques de recherche, de production et d'entretien

FILÈRE 1 : TECHNICIENS

Technicien

NIVEAUX 6 - 8

Salarié titulaire d'un baccalauréat technologique ou professionnel ou d'un baccalauréat C, D ou E, ou ayant obtenu un diplôme sanctionnant une formation reconnue équivalente et exerçant son activité dans un domaine scientifique ou technique.

Technicien supérieur

NIVEAUX 10 - 11 - 12

Salarié possédant le titre de Technicien supérieur par obtention d'un DUT, d'un BTS ou d'un diplôme reconnu équivalent ou ayant acquis par son expérience professionnelle antérieure, des connaissances techniques suffisamment étendues pour mener à bien des travaux impliquant une part importante d'initiative dans l'utilisation des moyens et méthodes mis à sa disposition.

Technicien principal

NIVEAUX 13 - 14

Technicien supérieur ayant acquis une grande expérience lui permettant de conduire des essais de recherches, ou de mettre en service des installations en faisant appel à plusieurs disciplines. Rédige les rapports techniques correspondant à ces travaux. A une aptitude au commandement de techniciens et techniciens supérieurs.

Technicien Principal à responsabilité particulière

NIVEAU 15

Technicien principal ayant des responsabilités particulières, tant sur le plan technique que sur celui de

l'encadrement, dans la mise en service ou le fonctionnement d'installations de recherches ou de production. Assiste directement un ingénieur qu'il peut être appelé à remplacer momentanément.

FILÈRE 2 : CONDUCTEURS DE PILES

Conducteur de pile

NIVEAUX 6 - 8

Salarié titulaire d'un baccalauréat requis pour la qualification de technicien, ou ayant suivi une formation spécifique à la conduite des réacteurs. Est à même d'interpréter les schémas et de localiser et réparer les pannes mineures.

Conducteur de pile principal

NIVEAUX 10 - 11 - 12

Salarié titulaire d'un DUT, d'un BTS ou d'un diplôme reconnu équivalent, affecté à la conduite d'un réacteur ou agent ayant acquis, par son expérience professionnelle antérieure, des connaissances techniques suffisamment étendues pour lui permettre d'assurer le suivi du fonctionnement du réacteur sur lequel il est affecté.

Chef de Quart

NIVEAUX 11 - 12

Conducteur de pile expérimenté, ayant des responsabilités d'encadrement et capable de rédiger des rapports techniques sur les incidents de fonctionnement pouvant affecter l'une des installations du réacteur.

Chef de quart principal

NIVEAUX 13 - 14

Chef de quart expérimenté doté des connaissances nécessaires pour étudier les améliorations possibles sur les installations dont il a la charge.

- Personnels techniques de recherche, de production et d'entretien

FILIERE 3 : AGENTS TECHNIQUES

Agent qualifié de laboratoire

NIVEAU 3

Salarié possédant une aptitude professionnelle sanctionnée par un CAP pour effectuer des travaux de laboratoire.

Agent technique

NIVEAUX 4 - 5

Salarié possédant une aptitude professionnelle sanctionnée par un BEP, appliquée à des travaux de laboratoire, ou salarié qualifié de laboratoire ayant plusieurs années d'expérience.

Agent technique principal (ou préparateur de laboratoire)

NIVEAUX 7 - 9

Salarié technique ayant acquis la compétence requise pour réaliser des assemblages et des montages d'après des schémas accompagnés d'indications générales, même si les opérations font appel à plusieurs techniques. Peut assurer la conduite, la surveillance et la maintenance d'appareils complexes.

FILIERE 4 : DÉCONTAMINEURS

Décontamineur

NIVEAUX 3 - 4

Salarié titulaire d'un CAP lui permettant de suivre une formation spécifique - ou ayant obtenu un BEP d'assainissement radioactif - chargé d'effectuer des travaux courants de décontamination et de procéder aux mesures nécessaires en cas de contamination accidentelle.

Décontamineur qualifié

NIVEAUX 5 - 7

Décontamineur expérimenté ayant plusieurs années d'expérience.

Chef décontamineur

NIVEAUX 5 - 7

Décontamineur qualifié ayant des responsabilités d'encadrement.

Chef de groupe d'intervention et de décontamination

NIVEAU 9

Salarié ayant acquis une grande expérience des techniques de l'intervention et de la décontamination et dont l'aptitude au commandement lui permet d'assurer la direction d'un groupe de décontamineurs. Doit avoir en outre une connaissance parfaite des consignes de sécurité. Ses connaissances et ses aptitudes s'appliquent également aux activités de transport, traitement et stockage des substances radioactives.

Chef de section d'intervention et de décontamination

NIVEAUX 13 - 14

Agent de maîtrise encadrant plusieurs groupes, ayant la responsabilité des installations et du matériel mis à leur disposition. Cette qualification implique une expérience approfondie jointe à des connaissances techniques aussi variées que celles qui s'appliquent à l'intervention, à la décontamination, aux transports, traitement et stockage des substances radioactives.

FILIERE 5 : OPÉRATEURS D'EXPLOITATION

Opérateur d'exploitation

NIVEAUX 4 - 5 - 7

Salarié ayant une formation sanctionnée par un CAP ou un BEP et ayant une responsabilité et une certaine initiative dans l'exploitation d'une installation à caractère industriel.

Opérateur d'exploitation principal

NIVEAU 9

Opérateur d'exploitation ayant acquis une expérience et des connaissances lui permettant d'être affecté à plusieurs opérations et d'en assurer la coordination.

Chef d'exploitation

NIVEAUX 13 - 14

Agent de maîtrise professionnel assistant l'ingénieur responsable de l'exploitation, chargé de la transmission des consignes et des programmes, de l'organisation du travail, des relations avec les services généraux et les laboratoires ainsi que de la surveillance du procédé. A autorité sur les opérateurs d'exploitation.

Régleur metteur au point

NIVEAUX 5 - 7 - 9

Opérateur d'exploitation ou ouvrier professionnel ayant acquis la formation théorique et pratique lui permettant d'assurer la mise en service, le réglage et le dépannage d'appareils de type industriel.

Régleur metteur au point principal

NIVEAU 13

Salarié hautement qualifié apte à diriger la mise en service, le réglage et le contrôle industriel de l'exploitation. Possède les aptitudes nécessaires pour déceler les causes de mauvais fonctionnement des appareils de contrôle et suggérer les modifications souhaitables. Connaît l'ensemble de l'exploitation et est à même de former les régleurs débutants.

FILIÈRE 6 : PRÉPARATEURS DE FABRICATION

Préparateur de fabrication

NIVEAUX 7 - 9 - 11

Salarié disposant des connaissances et de l'expérience professionnelle pour participer à la planification des opérations de fabrication ou à l'élaboration des procédés de fabrication (dessin des pièces, adaptation et implantation des machines, conditions de réalisation et de contrôle, ...).

Préparateur principal de fabrication

NIVEAUX 13 - 14

Agent de maîtrise ayant une expérience approfondie des procédés de fabrication dans une branche donnée, capable de choisir la gamme la meilleure entre plusieurs techniques de fabrication et d'en assurer la mise en route ou le suivi sous les directives de l'ingénieur dont il relève.

FILIÈRE 7 : OUVRIERS PROFESSIONNELS

Ouvrier professionnel

NIVEAUX 3 - 4 - 5

Salarié titulaire d'un CAP ou d'un BEP dans une spécialité (mécanique, électricité, électronique, etc.) ou ayant acquis, par plusieurs années d'expérience professionnelle, les connaissances requises pour l'exécution de travaux qualifiés dans sa spécialité.

Ouvrier hautement qualifié

NIVEAU 7

Ouvrier professionnel apte à effectuer des travaux très variés nécessitant non seulement la connaissance de tout ce qui concerne sa spécialité, mais aussi des connaissances substantielles dans des spécialités voisines.

Ouvrier prototypiste

NIVEAU 7

Ouvrier hautement qualifié affecté à la réalisation de prototypes.

- Personnels techniques de recherche, de production et d'entretien

FILIERE 8 : OUVRIERS DE LABORATOIRE OU DE FABRICATION

Ouvrier de laboratoire ou de fabrication

NIVEAUX 1 - 2 - 3 - 5

Ouvrier exécutant, soit dans un laboratoire, soit dans un atelier de fabrication, des travaux qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage est sanctionné par un CAP.

FILIERE 9 : ENCADREMENT DES PERSONNELS OUVRIERS

Chef d'équipe

NIVEAUX 5 - 7

Salarié exerçant un commandement sur plusieurs ouvriers non professionnels.

Chef d'équipe d'O.P.

NIVEAU 9

Salarié exerçant un commandement sur plusieurs ouvriers professionnels ou hautement qualifiés dans un atelier de montage ou de fabrication.

Contremaître

NIVEAU 9

Salarié chargé de répartir et de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, par des ouvriers de différentes professions, répartis ou non en équipes. Doit savoir prendre les initiatives propres à sa fonction et assurer la surveillance des équipes.

Chef d'atelier ou de travaux de laboratoire

NIVEAUX 13 - 14

Agent de maîtrise qualifié ayant la responsabilité de l'étude et de l'exécution de travaux importants faisant appel à plusieurs disciplines. Rédige les rapports techniques correspondant à ces travaux.

FILIERE 10 : PROGRAMMEURS

Programmeur

NIVEAUX 6 - 8

Salarié titulaire d'un baccalauréat C ou informatique, ayant une bonne connaissance d'au moins un langage de programmation et capable d'écrire des programmes à partir d'analyses organiques détaillées.

Programmeur principal

NIVEAUX 10 - 11 - 12

Salarié titulaire d'un DUT, d'un BTS ou d'un titre reconnu équivalent dans cette discipline - ou programmeur ayant acquis, par son expérience professionnelle antérieure, des connaissances équivalentes. Est capable, à partir d'un dossier d'analyse organique et des directives données par l'encadrement, de programmer une structure complexe et de contrôler la validité des résultats obtenus.

Analyste programmeur

NIVEAUX 13 - 14

Salarié ayant une connaissance approfondie de la programmation et des techniques de l'informatique, capable d'établir des organigrammes généraux à partir d'une analyse du cahier des charges d'un projet et de diriger le travail des programmeurs.

FILIERE 11 : EXPLOITATION INFORMATIQUE

Opérateur informatique

NIVEAUX 3 - 4 - 5

Salarié chargé d'effectuer les opérations simples nécessaires à l'exploitation des unités périphériques d'une installation et de surveiller le déroulement des travaux sur ces unités en liaison avec le pupitre.

- Personnels administratifs de secrétariat et de bureautique

Préparateur

NIVEAUX 3 - 4 - 5

Salarié chargé d'effectuer des opérations simples de réception, vérification et contrôle soit dans les tâches préalables au traitement, soit dans les opérations de post-traitement.

Pupitreux

NIVEAUX 7 - 9

Salarié capable de conduire le pupitre d'un ordinateur et d'effectuer les travaux qui lui sont confiés selon des directives précises. Il doit pouvoir mettre en évidence, le cas échéant, les défauts de fonctionnement de certaines unités et prendre les mesures appropriées.

Préparateur principal

NIVEAUX 7 - 9

Salarié chargé d'assurer le suivi des traitements à partir des dossiers d'exploitation. Établit les plannings et prépare les éléments nécessaires au lancement des travaux. Assure les contrôles et les vérifications nécessaires au niveau du post-traitement.

Chef opérateur

NIVEAUX 13 - 14

Agent de maîtrise responsable de la conduite d'un ordinateur chargé de coordonner l'action des pupitreux, d'établir des bilans de fonctionnement des matériels qui lui sont confiés et d'assurer la liaison avec les ingénieurs d'exploitation et les équipes de maintenance.

Contrôleur préparateur

NIVEAUX 13 - 14

Agent de maîtrise ayant une connaissance approfondie des divers programmes de gestion dont il a la responsabilité. Assure la surveillance et la coordination des plannings de traitement, et la responsabilité des contrôles au niveau du post-traitement.

- II - Personnels administratifs de secrétariat et de bureautique

FILIÈRE 12 : AGENTS DE GESTION

Agent de gestion

NIVEAUX 6 - 8

Salarié titulaire du baccalauréat - ou ayant obtenu un diplôme sanctionnant une formation reconnue équivalente - assurant des travaux administratifs comportant une part d'initiative et de responsabilité.

Agent de gestion principal

NIVEAUX 9 - 10 - 11 - 12

Salarié titulaire d'un DUT, d'un BTS ou d'un diplôme reconnu équivalent, capable de traiter, avec une large autonomie, des problèmes administratifs de différentes natures en fonction des directives générales qu'il a reçues ou salarié ayant acquis, par son expérience professionnelle antérieure, une compétence équivalente.

Chef de groupe

NIVEAUX 9 - 11 - 12

Agent de gestion principal ayant des responsabilités d'encadrement sur d'autres salariés.

Agent de gestion à responsabilité particulière

NIVEAUX 13 - 14

Agent de maîtrise ayant une expérience administrative approfondie, chargé de coordonner l'action de plusieurs salariés, de dresser des bilans et d'établir des rapports à l'intention des cadres responsables de l'unité.

○ Personnels administratifs de secrétariat et de bureautique

Chef de section

NIVEAUX 13 - 14

Agent de maîtrise ayant directement sous ses ordres plusieurs groupes de salariés dont il dirige le travail.

FILÈRE 13 : ACHETEURS

Acheteur

NIVEAUX 6 - 8

Salarié titulaire du baccalauréat - ou ayant obtenu un diplôme sanctionnant une formation reconnue équivalente - capable de rassembler les éléments de commandes dans les branches dont il est chargé, de discuter des prix et délais avec les fournisseurs et d'effectuer des prospections.

Acheteur principal

NIVEAUX 9 - 10 - 11 - 12

Salarié titulaire d'un DUT, d'un BTS ou d'un diplôme reconnu équivalent – ou agent ayant acquis les connaissances nécessaires par son expérience professionnelle antérieure – traitant avec une large autonomie, en fonction des directives reçues, des problèmes de différentes natures relatifs aux contrats d'achats ou de fournitures.

Chef de groupe d'acheteurs

NIVEAUX 11 - 12

Salarié d'encadrement assurant le commandement d'un groupe d'achat dont il dirige le travail.

Acheteur à responsabilité particulière

NIVEAUX 13 - 14

Agent de maîtrise ayant une expérience approfondie dans le domaine des achats, capable de dresser des bilans et d'établir des rapports à l'intention des cadres responsables de l'unité.

Chef de section d'acheteurs

NIVEAUX 13 - 14

Agent de maîtrise relevant directement d'un cadre, chargé de diriger le travail de plusieurs groupes.

FILÈRE 14 : COMPTABLES - PERSONNEL DE PAIE ET DE TRÉSORERIE

Aide comptable

NIVEAU 4

Salarié titulaire d'un CAP d'aide comptable, collaborant à la tenue des écritures dans le domaine de la comptabilité, de la trésorerie ou de la paie.

Comptable

NIVEAUX 6 - 8

Agent titulaire du baccalauréat, ou aide comptable ayant acquis par son expérience professionnelle des connaissances équivalentes, capable de traduire en comptabilité les opérations commerciales, industrielles et financières courantes, ou d'assurer les tâches commerciales et comptables courantes au sein d'un service de trésorerie.

Agent payeur

NIVEAUX 6 - 8

Salarié titulaire du baccalauréat ou aide comptable ayant des connaissances reconnues équivalentes, capable d'assurer le décompte, la liquidation et la vérification des éléments de paie et des charges accessoires.

Comptable principal

NIVEAUX 9 - 10 - 11 - 12

Salarié titulaire d'un DUT, d'un BTS ou d'un diplôme reconnu équivalent – ou comptable ayant plusieurs années d'expérience professionnelle – capable de conduire avec une large autonomie, les travaux nécessaires à la tenue de la comptabilité générale et analytique, ou aux suivis financiers des services de trésorerie.

FILIERE 15 : EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS

Employé de bureau

NIVEAUX 3 - 4

Salarié titulaire d'un CAP ou d'un BEP ou ayant acquis l'expérience nécessaire pour assurer des tâches d'exécution courantes de nature administrative.

Employé qualifié

NIVEAUX 5 - 7

Employé de bureau ayant acquis par une expérience de plusieurs années une bonne connaissance des pratiques administratives.

FILIERE 16 : SECRÉTAIRES

Secrétaire

NIVEAUX 6 - 8 - 9

Salarié titulaire du baccalauréat ou ayant acquis, par son expérience professionnelle, des connaissances équivalentes. Capable d'assurer, selon les directives de la ou des personnes auxquelles il est rattaché, tout en prenant certaines initiatives, les travaux de traitement de texte, l'exploitation du courrier, le classement de documents et les aspects relationnels de la fonction. Doit pouvoir rédiger la correspondance courante d'après les directives générales qui lui sont données.

Secrétaire de direction

NIVEAUX 10 - 11 - 12 - 13 - 14

Salarié titulaire d'un DUT ou d'un BTS ou secrétaire confirmé assurant des responsabilités importantes et ayant une grande part d'initiative dans son travail.

Agent payeur principal

NIVEAUX 9 - 10 - 11 - 12

Salarié titulaire d'un DUT, d'un BTS ou d'un diplôme équivalent ou ayant une expérience de plusieurs années en matière de gestion possédant une bonne connaissance de la législation et de la réglementation applicables aux rémunérations des personnels ainsi que des mécanismes d'ensemble du traitement informatique de la paie.

Chef de groupe de comptabilité, de trésorerie ou de paie

NIVEAUX 9 - 11 - 12

Comptable ou agent payeur principal assurant l'encadrement d'un groupe dont il dirige le travail.

Comptable à responsabilité particulière

NIVEAUX 13 - 14

Agent de maîtrise ayant une expérience approfondie dans le domaine de la comptabilité ou de la trésorerie, en mesure d'effectuer des analyses et d'établir des rapports à l'intention des cadres responsables de l'Unité.

Agent payeur à responsabilité particulière

NIVEAUX 13 - 14

Agent de maîtrise ayant une expérience approfondie dans le domaine de la paie, en mesure d'effectuer des analyses et d'établir des rapports à l'intention des cadres responsables de l'Unité.

Chef de section de comptabilité, de trésorerie ou de paie

NIVEAUX 13 - 14

Agent de maîtrise assurant l'encadrement de plusieurs groupes dont il dirige le travail.

○ Personnels de support général

**FILIERE 17 : EMPLOYÉS DE
SECRÉTARIAT**

Opérateur de traitement de texte
NIVEAUX 3 - 4

Salarié titulaire d'un CAP ou d'un BEP ou ayant une expérience professionnelle suffisante pour lui permettre d'effectuer les travaux de traitement de texte ainsi que les tâches élémentaires de secrétariat.

**Opérateur qualifié
de traitement de texte**
NIVEAU 5 - 7

Opérateur de traitement de texte ayant acquis une expérience approfondie.

**Secrétaire opérateur
de traitement de texte**
NIVEAU 7

Opérateur de traitement de texte ayant acquis une expérience approfondie dans le traitement de texte ainsi que dans diverses tâches de secrétariat.

○ III - Personnels de support
général

**FILIERE 18 : PERSONNELS DE
TRAVAUX**

Surveillant de travaux
NIVEAUX 6 - 8 - 9

Salarié titulaire d'un baccalauréat ou d'un brevet de technicien dans sa spécialité ou ayant acquis l'expérience requise pour suivre la bonne exécution de travaux. Possède une bonne connaissance des matériaux et des techniques modernes de construction.

Contrôleur de travaux
NIVEAUX 10 - 11 - 12

Salarié titulaire d'un DUT ou d'un BTS dans sa spécialité ou ayant acquis des connaissances équivalentes tant sur le plan technique qu'en ce qui concerne les lois, règlements, us et coutumes en usage dans le bâtiment.

Contrôleur de chantier
NIVEAU 13

Agent de maîtrise ayant la responsabilité d'un ou plusieurs chantiers, apte à contrôler les devis et mémoires des entrepreneurs et d'assurer le suivi des ouvrages sur les plans technique et administratif.

Contrôleur principal de chantier
NIVEAU 14

Contrôleur de chantier ayant une responsabilité et une expérience accrues.

FILIERE 19 : MAGASINIERS

Aide magasinier
NIVEAU 2

Salarié chargé, sous la responsabilité d'un magasinier, de tâches courantes concernant l'activité d'un magasin.

Magasinier
NIVEAUX 3 - 5

Salarié titulaire d'un CAP en rapport avec le matériel qu'il gère ou ayant acquis par expérience des connaissances équivalentes, apte à gérer le stock et la distribution du matériel correspondant à la branche dont il est chargé.

Magasinier principal

NIVEAU 7

Magasinier ayant acquis une connaissance approfondie des matériels de sa branche d'activité et une expérience approfondie de la tenue des stocks. Doit être à même de coordonner le travail de plusieurs salariés.

Chef de magasin

NIVEAUX 9 - 11

Salarié assurant la responsabilité de la gestion matérielle et administrative d'un ou plusieurs magasins et ayant sous ses ordres plusieurs magasiniers ou aides magasiniers.

FILIERE 20 : STANDARDISTES

Standardiste

NIVEAUX 2 - 3 - 5

Salarié suivant tout ou partie d'un standard téléphonique assurant la réception et la répartition des appels venant de l'extérieur et pouvant être chargé de tâches d'accueil téléphonique.

Surveillant de standard

NIVEAU 7

Agent d'encadrement ayant la responsabilité de l'ensemble du personnel affecté à un standard.

FILIERE 21 : CONDUCTEURS ET PERSONNELS DE GARAGE

Conducteur de véhicules ou chauffeur de direction

NIVEAUX 2 - 3 - 5

Salarié assurant la conduite de véhicules légers ou de poids lourds, et capable d'effectuer certaines opérations d'entretien et de dépannage. L'agent affecté à la conduite d'un directeur reçoit l'appellation de chauffeur de direction.

Conducteur d'appareils de manutention

NIVEAUX 2 - 3 - 5

Salarié assurant la conduite de chariots automoteurs de manutention, capable d'assurer certaines opérations d'entretien et de dépannage.

Conducteur de transports spéciaux

NIVEAUX 3 - 5

Conducteur de véhicule expérimenté assurant des transports spéciaux de substances radioactives qui nécessitent l'obtention d'habilitations spécifiques.

Chef de garage

NIVEAUX 5 - 7

Salarié responsable du mouvement, de l'entretien et des réparations d'un parc de véhicules.

FILIERE 22 : AGENTS DE SERVICE

Agent de service

NIVEAUX 1 - 2

Salarié effectuant des travaux élémentaires d'entretien ou de bureau qui n'exigent aucune formation particulière.

FILIERE 23 : INFIRMIERS

Infirmier

NIVEAUX 10 - 12

Agent titulaire du diplôme d'État, exerçant son activité dans un service médical du travail ou en milieu hospitalier.

Infirmier principal

NIVEAUX 13 - 14

Infirmier ayant une grande expérience professionnelle, pouvant assurer toutes les tâches spécialisées du service, et, éventuellement, encadrer un groupe d'infirmiers.

○ Personnels de support général

Infirmier chef

NIVEAU 14

Infirmier principal ayant la responsabilité du groupe d'infirmiers du service.

FILIERE 24 : ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL

Assistant de service social

NIVEAUX 10 - 12

Salarié titulaire du diplôme d'État d'assistant de service social.

Assistant principal de service social

NIVEAUX 13 - 14

Assistant de service social possédant une expérience approfondie et pouvant assurer des responsabilités plus étendues.

FILIERE 25 : AGENTS DE SÉCURITÉ

Agent de sécurité

NIVEAUX 3 - 4 - 5

Salarié assurant de jour et de nuit les missions de sécurité propres au CEA.

Agent de sécurité principal

NIVEAU 7

Agent de sécurité ayant une expérience approfondie dans les différentes missions de sécurité et une technicité confirmée par le certificat d'aptitude technique de sécurité.

Chef de groupe d'agents de sécurité

NIVEAUX 7 - 9

Salarié titulaire du brevet d'aptitude technique de sécurité appelé à exercer en 24x48 le commandement d'un groupe de sécurité.

Chef de brigade

NIVEAU 9

Salarié ayant sous ses ordres deux ou plusieurs groupes d'agents de sécurité dont il dirige et surveille l'activité.

Chef de groupe principal d'agents de sécurité

NIVEAU 11

Chef de groupe titulaire du brevet d'aptitude technique de sécurité et ayant une expérience approfondie.

Chef de brigade principal

NIVEAUX 13 - 14

Agent de maîtrise appelé à organiser et à diriger le travail des différents éléments et groupes au sein d'une formation locale de sécurité.

FILIERE 26 : ENQUÊTEURS

Enquêteur

NIVEAUX 6 - 8 - 9

Salarié titulaire du baccalauréat ou ayant acquis l'expérience nécessaire dans ses fonctions antérieures, chargé de recueillir la documentation nécessaire à la sécurité du CEA.

Enquêteur principal

NIVEAUX 11 - 13 - 14

Enquêteur ayant une expérience approfondie et des responsabilités étendues.



A

- Accidents du travail
56 (24 - 54)
- Adoption
54 (49 - 60)
- Affections de longue durée
55
- Ancienneté
36 (5 - 12 - 17 - 25 - 31 - 34 - 35 - 37 - 45 - 46 - 54 - 60 - 62 - 63 - 64 - 75)
- Activités sociales
20 (5 - 8 - 13 - 15 - 21 - 22 - 23 - 78)
- Associations des activités sociales
22
- Astreintes
53 (5 - 47 - 48 - 49 - 50 - 51 - 52)
- Augmentations individuelles de salaire
43 (5 - 19 - 44 - 45 - 46 - 64 - 85)
- Avantages familiaux
60 (5 - 36 - 50 - 78)
- Accidents
55 (5 - 25 - 53 - 54 - 56 - 57 - 58 - 59 - 78)

B

- Brevets
66

C

- Cessation anticipée d'activité
76
- Champ d'application de la convention
7 (5)
- Classifications
83 - 87 (84 - 88 - 90 - 91 - 92 - 94 - 96)
- Comité central des activités sociales
20 (5 - 8 - 13 - 24 - 25 - 26 - 28 - 29)
- Comité central d'hygiène et de sécurité
24 (5 - 8 - 13 - 20 - 25 - 26 - 28 - 29)
- Comité d'établissement
14 (5 - 9 - 12 - 15 - 17 - 21 - 27 - 28 - 30 - 40 - 41 - 47 - 52 - 69)
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'établissement
26 (27 - 28 - 29 - 30)
- Comité médical
57 (5 - 55 - 56)
- Comité national
12 (5 - 7 - 13 - 14 - 17 - 18 - 19 - 20 - 25 - 38 - 40 - 41 - 57 - 69 - 71 - 81)
- Comités locaux des activités sociales
21 (20)
- Commissions centrale et secondaire des carrières
16 (17 - 45 - 68 - 69 - 71 - 73)
- Commissions des carrières
16 (5 - 8 - 18 - 19)
- Commissions des carrières d'établissement
16 (5 - 8 - 18 - 19)

Congés
47

Congé individuel de formation
72 (5 - 68)

Congés annuels payés
48 (5)

Congés - jours fériés
47 (5 - 48)

Congés particuliers
49 (5 - 47)

Congés sans solde
49 (5 - 45 - 47 - 50)

Congés sans solde pour fonctions
politiques ou syndicales
50 (5 - 45 - 47 - 49)

Conseil de discipline
38 (5 - 8 - 37 - 39)

Conseiller médical du CEA
30 (5 - 24)

Conseils de direction opérationnelle
32 (5 - 31 - 33)

Conseils d'unité
31 (5 - 32 - 33)

Conseils d'unité de département
32 (5 - 31 - 33)

Contrats particuliers
78 (77 - 79)

Décès

58 (5 - 36 - 49 - 50 - 54 - 55 - 56 - 57 - 59 - 78)

Délégués du personnel
8 (27 - 49 - 54)

Démission
42 (5 - 27 - 37 - 38 - 39 - 40 - 41 - 46 - 62)

Dénonciation du contrat de travail
40 (5 - 35 - 37 - 38 - 39 - 41 - 42)

Départs à la retraite
75

Discipline
37 (5 - 8 - 9 - 38 - 39 - 40 - 41 - 42 - 87 - 90)

Dispositions particulières concernant
certaines catégories du personnel
77 (1 - 7 - 78 - 85)

Dispositions particulières concernant le
personnel des entreprises extérieures
80 (1)

Durée du travail
47 (48 - 49 - 50 - 51 - 52 - 53)

E

Entretien annuel

43 (5 - 44 - 64 - 68)

Évaluation de la formation

71 (73)

Exercice du droit syndical

9 (5)

G

Grille de classification des salariés
relevant de l'annexe I

82

Grille de classification des salariés
relevant de l'annexe II

85

F

Filières professionnelles et des
qualifications

86

Fonctionnaires

78 (77)

Formalités et contrôles (santé)

56

Formateurs internes

74

Formations certifiées par le CEA

73

Formations qualifiantes

72 (45 - 73)

Formation professionnelle continue

68 (5 - 70 - 71 - 72 - 73 - 74)

Formations sanctionnées par un diplôme

73 (72)

H

Handicapés

59 (5 - 51 - 54 - 55 - 56 - 57 - 58 - 78)

Heures supplémentaires

47 (52)

Hygiène et sécurité

24 (5 - 8 - 25 - 26 - 27 - 28 - 29 - 30 - 78 - 79 - 81)

I

Inaptitude

58 (5 - 54 - 55 - 56 - 57 - 59 - 78)

Inaptitude d'origine professionnelle

59

Indemnité de départ à la retraite

75 (36 - 50)

Indemnités de licenciement

41 (50 - 78)

Information syndicale

11 (10)

Ingénieurs de sécurité

28

Ingénieurs de sécurité d'établissement

29 (28)

Ingénieurs de sécurité d'installation

29

Instances d'information et de consultation
(formation)

71

Invalidité

58 (5 - 50 - 54 - 55 - 56 - 57 - 59 - 78)

Inventions

66 (67)

L

Licenciement collectif

41 (66)

Licenciement pour motif professionnel
ou économique

40

M

Maladies professionnelles

56 (5 - 24 - 54)

Maladies et accidents

55 (54 - 57 - 58 - 59 - 78)

Maternité

54 (5 - 55 - 56 - 57 - 58 - 59 - 78)

Médecine du travail

30 (26)

Mobilité

61 (5 - 44 - 50 - 62 - 64 - 78)

Mobilité externe

63 (50 - 61 - 70)

Mobilité interne

61 (34)

Moyens mis à disposition du CCAS
et des CLAS

22

Mutations dans l'intérêt du service
entraînant un changement de résidence

62

N

Non-concurrence

65 (50 - 66 - 67)

O

Obligations professionnelles

65 (5 - 78)

P

Promotions

43 (5 - 44 - 61 - 64)

Plan de formation

69 (68 - 70 - 71 - 72 - 73)

Période d'essai

35 (5 - 34 - 36 - 54 - 55 - 56 - 63)

Permanences et astreintes

53 (5 - 47 - 48 - 49 - 51 - 52)

Personnel des entreprises extérieures

81 (1 - 80)

R

Renouvellement de la Convention

7 (5)

Révision de la Convention

7 (5)

Recrutement

34 (5 - 9 - 35 - 36 - 69)

Retraite

75 (5 - 11 - 36 - 50 - 51 - 56 - 58 - 76 - 78)

Régimes de retraite

75 (5 - 76)

Réseau de formation

71

Retraite avant 60 ans

76

Rupture de contrat de travail pour motif professionnel ou économique

40 (54 - 63)

S**Salaires****45** (5 - 22 - 43 - 44 - 46 - 54)**Salariés détachés****64****Salariés en mission de longue durée****64****Salariés mis à disposition****64****Secret professionnel****65** (32 - 33)**Sécurité****20** (5 - 8 - 24 - 25 - 26 - 27 - 28 - 29 - 30 - 51 - 53 - 54 - 55 - 56 - 58 - 59 - 78 - 79 - 81 - 85 - 86 - 88 - 96)**Service national****60** (5 - 34 - 63 - 78)**T****Titularisation****36** (5 - 19 - 34 - 35)**Tranferts collectifs****63** (61)**Travail à temps partiel****51** (5 - 47 - 48 - 49 - 50 - 52 - 53 - 59 - 79)**Travail hors métropole****78** (77 - 79)**Travail posté****52** (5 - 47 - 48 - 49 - 50 - 51 - 53)