

**Accord-cadre relatif à l'accompagnement des salariés
affectés dans des unités du CEA implantées en-dehors de ses Centres**

I - Préambule

Le CEA développe des projets scientifiques et techniques notamment en partenariat avec des collectivités régionales ou locales, des organismes de recherche, des centres universitaires et/ou des industriels.

Dans ce cadre, des unités du CEA peuvent être implantées en dehors des centres du CEA, sur le territoire national, de façon à organiser leur activité de façon optimale, au sein d'une plate-forme de recherche, technologique ou industrielle.

Le présent accord est également applicable aux unités implantées hors Centre appelées à modifier leur implantation géographique, sans nécessairement réintégrer un Centre du CEA.

Afin de faciliter le bon déroulement des opérations de transfert résultant de ces nouvelles implantations et soucieux de reconnaître les contraintes induites pour certains salariés, la Direction et les organisations syndicales signataires conviennent de mettre en place des mesures d'accompagnement de ces mobilités spécifiques.

Le transfert d'activités entraînant la mobilité de salariés préalablement affectés sur un Centre CEA est assimilé à un transfert collectif au sens de l'article 149-1 de la Convention de Travail. Ce transfert implique la mobilité d'une unité dans son intégralité ou d'au moins 10 salariés venant d'une ou plusieurs unités dans un délai d'un an.

Les autres mobilités individuelles sont notamment régies par les dispositions de la Convention de Travail. C'est le cas notamment des salariés mis à disposition et détachés par le CEA auprès d'organismes extérieurs qui font, en tout état de cause, l'objet d'un suivi particulier par le pôle au sein duquel ils sont rattachés sur le plan administratif.

Le présent accord a pour objet de définir les conditions d'affectation sur tout nouveau site d'accueil des salariés du CEA affectés dans des unités implantées hors Centre CEA.

II - Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord les salariés actifs sous contrat à durée indéterminée concernés par le transfert d'activités tel que défini au préambule.

Les salariés bénéficiant des mesures prévues à l'article VI du présent accord sont affectés à l'unité transférée ou créée selon un calendrier défini spécifiquement pour chaque opération après information et/ou consultation des instances représentatives du personnel compétentes. Cette affectation peut, le cas échéant, résulter d'une situation décrite à l'article V du présent accord, dès lors qu'elle permet le reclassement d'un salarié.

Les salariés recrutés, ou mutés ultérieurement, dans l'unité implantée ne bénéficieront que des dispositions inscrites à l'article III du présent accord.

La situation des salariés en activité sous contrat à durée déterminée fait l'objet d'un examen au cas par cas à l'occasion de chaque opération. Les situations suivantes sont notamment concernées : post-doctorants français ou étrangers, contrats de thèse, contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage, etc.



III – Modalités relatives aux conditions de travail et d'affectation des salariés

Rattachement administratif

Chaque unité implantée hors site est rattachée à un Centre CEA. Ce rattachement est défini spécifiquement pour chaque implantation après information et/ou consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

Le suivi médical est assuré par le Service de Santé au Travail, en principe celui du Centre de rattachement ou du Centre géographiquement le plus proche.

Dans la mesure du possible, le Centre de rattachement met en œuvre les moyens techniques et les conditions de sécurité requises pour permettre l'accès des salariés au réseau informatique du CEA et aux applications de gestion utilisées habituellement par le salarié.

Le Centre de rattachement engage également les actions nécessaires pour assurer le contact avec le service du personnel, la ou les Assistantes Sociales ainsi que pour permettre aux salariés de bénéficier des activités sociales. Le Centre de rattachement assurera notamment les échanges d'informations nécessaires aux ALAS pour la mise à jour de leurs fichiers. Il transmettra également à chaque salarié la liste des représentants du personnel compétents sur le Centre de rattachement.

Temps de travail

L'organisation du temps de travail des salariés affectés à l'unité est susceptible d'être modifiée du fait du transfert, notamment par la constitution d'équipes communes avec des personnels d'autres organismes. Les salariés dont l'activité est transférée ou créée continuent à bénéficier des dispositions relatives à la durée du travail applicable au CEA. L'organisation du temps de travail de l'unité est, en tant que de besoin, présentée, au cas par cas à l'occasion de chaque opération, aux instances représentatives du personnel compétentes.

Dans l'hypothèse où il ne serait pas possible d'appliquer les jours de fermeture collective décidés au sein du CEA et du centre de rattachement, les JRTT concernées pourront alors être considérées comme des JRTT au choix du salarié. Les jours correspondants seront pris après accord du responsable hiérarchique compte tenu des nécessités de service.

Représentation du personnel et élections professionnelles

Le CEA applique les dispositions légales en matière de représentation du personnel et d'exercice du droit syndical.

En matière d'élections professionnelles, le vote physique sur place reste le principe lorsqu'il peut être organisé. Le vote par correspondance constitue une mesure complémentaire qui pourra être prévue en tant que de besoin dans les protocoles pré-électorales.

Restauration d'entreprise

Le CEA mettra en œuvre les moyens appropriés pour assurer la restauration collective, éventuellement dans le cadre d'une restauration inter-entreprises.

A défaut, le différentiel entre le coût du déjeuner payé par le salarié affecté à l'unité et le coût d'un repas, tel qu'il lui aurait été facturé dans un restaurant d'entreprise d'un centre CEA, sera pris en charge, généralement de manière forfaitisée dans le respect de la réglementation URSSAF, selon des modalités définies à l'occasion de chaque opération.



Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page, including a large signature and several smaller initials.

Transports

Les conditions de transport collectif des personnels, lorsqu'il en existe, seront étudiées afin d'optimiser les lieux de desserte et les temps de transport, aux heures de début et de fin des horaires collectifs instaurés sur le lieu d'implantation de l'unité transférée ou créée, et, le cas échéant, aux heures d'accès au restaurant d'entreprise.

Les salariés affectés dans les unités transférées peuvent être appelés à souscrire un abonnement aux transports du fait de l'absence des transports collectifs mis à disposition par le CEA. Dans ce cadre, ils bénéficient d'une participation financière dont le montant et les conditions de versement sont appréciés par le Directeur de centre ou de pôle dont relève l'unité transférée après validation de DRHRS.

Lorsque le transfert d'activités s'effectue sur un site accessible par les transports collectifs, une indemnité d'éloignement sera versée mensuellement à compter du transfert à tout salarié justifiant un surcoût d'abonnement transport (carte orange, abonnements transports en commun régionaux ...) par rapport à son affectation CEA précédente. Le calcul de cette indemnité sera établi par référence à la majoration du coût de l'abonnement transport à la charge du salarié, selon les modalités suivantes :

- la première année, prise en charge intégrale du surcoût du montant de l'abonnement ;
- la deuxième année, prise en charge égale à 75 % ;
- la troisième année, prise en charge égale à 50 % ;
- la quatrième année, prise en charge égale à 25 %.

Le transfert d'activités qui s'effectue sur un site non desservi par les transports collectifs et qui a pour effet, par changement d'affectation CEA, de contraindre le salarié à utiliser son véhicule personnel au quotidien, donne lieu au versement d'une indemnité. Cette situation est appréciée par le Directeur de centre ou de pôle dont relève l'unité transférée. L'indemnité correspondante, versée en deux fois en janvier et en juin, est calculée annuellement de la façon suivante :

- distance entre domicile et lieu de travail comprise entre 1 et 10 Km : 120 € ;
- distance entre domicile et lieu de travail comprise entre plus de 10 et 20 Km : 240 € ;
- distance entre domicile et lieu de travail comprise entre plus de 20 et 30 Km : 500 € ;
- distance entre domicile et lieu de travail supérieure à 30 Km : 750 €.

Les salariés ne bénéficiant pas des mesures précédentes et dont le temps de transport aller-retour est augmenté d'une heure par rapport à leur précédent temps de transport, perçoivent une indemnité forfaitaire de 1 600 €, au moment du transfert.

IV – Déroulement de carrière, formation et mobilité

La carrière des salariés concernés par une mobilité résultant d'un transfert d'activités fera l'objet d'une attention particulière notamment lorsqu'il y a changement de pôle ou de département de rattachement. Il sera demandé aux responsables ressources humaines du ou des pôles concernés d'être particulièrement vigilants, et de façon permanente, lors des arbitrages des augmentations individuelles de salaire et des promotions.

Dans le cadre de l'évolution ultérieure de leur carrière et du développement de leur expérience professionnelle, les salariés transférés peuvent exprimer le souhait d'opérer une mobilité individuelle sur un poste vacant implanté dans un Centre du CEA. Ils auront accès, à cet effet, notamment à la liste des postes vacants ouverts au CEA. Pour promouvoir une mobilité interne qui s'intègre aussi bien dans ce développement de carrière que dans la dynamique d'évolution du CEA, le réseau ressources humaines peut accompagner les salariés pour les aider dans la construction de leur projet professionnel en liaison avec les besoins du CEA. Dans ce cadre, le salarié prendra contact avec le responsable ressources humaines de son pôle de rattachement qui le recevra en entretien afin d'examiner son projet professionnel, en termes d'évolution au regard des postes à pourvoir au CEA. Leur candidature sera examinée prioritairement, en cohérence avec les plans emploi des unités d'accueil. A ce titre, seront notamment étudiées les actions de formation éventuellement nécessaires

[Handwritten signatures and initials]

en vue de faciliter la mobilité du salarié. Un délai de 3 ans d'ancienneté dans l'unité transférée est toutefois requis avant tout changement d'affectation, sauf accord du responsable hiérarchique.

V – Le reclassement des salariés ne souhaitant pas effectuer la mobilité liée au transfert collectif

Les salariés ne souhaitant pas effectuer la mobilité liée au transfert d'activités se verront proposer, sous réserve de l'existence de postes vacants correspondant à leur profil, au moins un poste vacant, correspondant à une offre valable d'emploi, sur des activités conduites sur le Centre d'origine. Constitue une offre valable d'emploi toute proposition correspondant à un poste pour lequel l'adéquation est établie entre le profil du salarié et la réalité du travail à effectuer, en suivant une formation si nécessaire. Dans ce cadre, le salarié est tenu informé du nombre de propositions que le CEA est en mesure de lui faire.

Les salariés rencontreront le responsable des ressources humaines du pôle ayant décidé le transfert ou son représentant pour des entretiens. Après un premier contact avec l'unité d'accueil pressentie et formalisation du poste proposé, les salariés disposeront d'un délai maximum de 30 jours pour communiquer leur réponse. Dans le cas où le poste ne conviendrait pas, une autre possibilité sera recherchée d'abord sur le Centre d'origine, puis sur d'autres Centres. La liste des postes à pourvoir sera mise à disposition des salariés concernés.

Les responsables ressources humaines du pôle initiant le transfert veilleront tout particulièrement à ce que les actions de formation nécessaires à l'adaptation du profil du salarié et de ses compétences aux critères définis dans l'offre valable d'emploi acceptée soient prises en compte et retenues dans le cadre d'un budget de formation identifié à cet effet.

VI – La mise en œuvre des transferts d'activités et les mesures d'accompagnement

VI.1. La mise en œuvre des transferts d'activités

La gestion des transferts est pilotée par le responsable ressources humaines du pôle ou son représentant et les centres CEA d'origine et/ou de rattachement, en liaison avec la DRHRS.

Chaque salarié concerné par ces transferts est reçu en entretien par le responsable ressources humaines du pôle d'origine. Les contraintes et les difficultés susceptibles d'être engendrées par la modification de son lieu de travail seront examinées.

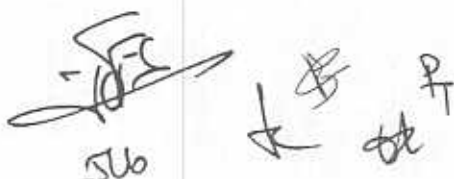
Chaque salarié reçoit, en mains propres, notification de sa mutation, dans le respect des délais légaux, et en tout état de cause le plus tôt possible, préalablement au transfert effectif.

Les visites du site d'accueil sont favorisées et organisées par le pôle concerné. Ce dernier met à disposition des salariés concernés, de façon générale et le plus en amont possible de la date d'effet des transferts, toutes les informations sur l'environnement du site, en matière de services, de transport et d'infrastructures locales.

La DRHRS mettra en place, en tant que de besoin, une convention avec des organismes spécialisés, en vue de faciliter l'achat, la vente ou la location de la résidence principale. Le coût lié à ces interventions sera pris en charge pour tout ou partie dans le cadre de la contribution patronale à l'effort de construction (dit « 1 % logement »).

Lorsque le conjoint ou le concubin exerce une activité professionnelle, des dispositions spécifiques à la recherche d'emploi sont prévues :

- Si le conjoint est salarié du CEA, il sera reclassé à sa demande sur le Centre de rattachement ou dans un centre CEA proche du lieu d'affectation, dans un poste correspondant à sa classification.
- Si le conjoint n'est pas salarié de l'organisme et est contraint de démissionner de son emploi, le CEA s'efforcera, en fonction de son profil, de faciliter son reclassement professionnel par des mesures adéquates (orientation vers un cabinet d'out-placement, adresses utiles, contacts

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page. One signature is clearly 'SLO' with a large flourish. To its right are several other initials and marks, including what looks like 'K', 'dt', and 'P'.

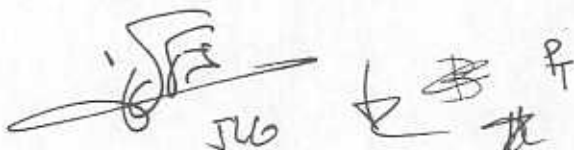
privilégiés). Si le profil du conjoint correspond à un emploi vacant au CEA, sa candidature est examinée prioritairement.

VI.2. – Les mesures d'accompagnement

Les mesures précisées ci-après reprennent et/ou complètent les dispositions de la Convention de travail.

a. Avec changement de résidence

- Le transfert d'activités peut notamment donner lieu à changement de résidence quand il implique un changement de bassin d'emploi CEA ou lorsque le déménagement est rendu obligatoire du fait de l'éloignement du domicile du lieu de travail. En conséquence, la distance séparant l'ancienne résidence du lieu du nouvel emploi doit être majorée par rapport à l'ancien emploi d'au moins 50 kms ou entraîner un temps de trajet aller ou retour, par le moyen de transport le plus rapide, au moins égal à 1h30. Les salariés placés dans cette situation du fait du transfert des activités de tout ou partie de leur unité subissent un préjudice lié au changement de lieu de travail et à la modification des conditions de vie et de travail en découlant. Ce préjudice est compensé par le versement d'une indemnité. En outre, les intéressés disposent de cinq jours de congés pour recherche de la résidence principale, sans impact sur les JRTT.
- Le transfert d'activité peut également donner lieu à un changement obligatoire de domicile afin de réduire les contraintes liées à l'éloignement, alors que l'ensemble des conditions précédentes n'est pas rempli. Dans ce cas, et dans la mesure où le déménagement permet un rapprochement significatif avec le nouveau lieu de travail (distance nouveau domicile-lieu de travail inférieure à 20 kms ou temps de trajet aller ou retour inférieur à 1 heure, par le moyen de transport le plus rapide) par rapport à l'ancien domicile, ce changement de domicile rendu obligatoire par le transfert donne lieu au versement d'une indemnité compensant le préjudice lié au changement de lieu de travail et à la modification des conditions de vie et de travail en découlant. En outre, les intéressés disposent de cinq jours de congés pour recherche de la résidence principale, sans impact sur les JRTT.
- Versement d'une indemnité de mutation égale à 2 mois de salaire calculée sur la base suivante :
 - base + ancienneté + « 13è mois » mensualisé + sursalaire familial, pour les salariés relevant de l'Annexe 2 de la Convention de travail.
 - base + prime individuelle + prime spéciale cadre + sursalaire familial, pour les salariés relevant de l'Annexe 1 de la Convention de travail.Lorsque la mutation concerne deux salariés conjoints du CEA, cette indemnité est calculée sur la base de 2 mois du salaire le plus élevé et 1 mois de l'autre. Les autres mesures ne sont accordées qu'une seule fois.
- Prise en charge d'un voyage aller-retour pour le salarié et son conjoint pour recherche de la résidence principale et l'accomplissement de l'ensemble des formalités administratives liées au changement de domicile. Un second voyage peut être accordé, si nécessaire.
- Prise en charge du déménagement, avec octroi de cinq jours de congés pris au moment du déménagement, sans impact sur les JRTT.
- Prise en charge d'un second déménagement, dans les trois ans suivant la mutation, s'il est établi que le premier logement a été occupé provisoirement, dans l'attente d'une accession à la propriété ou de la location d'un logement plus conforme à la situation de la famille.
- Octroi d'un prêt complémentaire au prêt principal pour l'accession à la propriété, dans les trois ans suivant la mutation et au plus tôt six mois avant la date effective de mutation, pour l'acquisition d'un nouveau logement devant constituer la résidence principale selon les règles du code de gestion.
- Octroi d'un prêt pour l'achat d'un véhicule à un taux minoré selon les modalités réglementaires en vigueur.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page. One signature is clearly legible as 'JUG'. There are several other scribbles and initials, including what looks like 'P' and 'R'.

- Versement d'une indemnité de frais d'installation de 1 200 € majorée de 100 € par enfant à charge, dans la limite de 1 500 €, destinée à couvrir forfaitairement les dépenses liées à l'installation dans la nouvelle résidence principale.
- Indemnité de double résidence et indemnité différentielle de loyer, selon le barème et les modalités annexés, pour les salariés prenant un logement en location.

b. Sans changement de résidence

Les salariés concernés par un transfert d'activité sans changement de résidence bénéficieront d'une indemnité de transfert obligatoire de 1 500 €.

Ils bénéficieront également, si leur nouvelle affectation les conduit à acquérir un véhicule personnel, d'une priorité d'attribution d'un prêt véhicule, selon les modalités réglementaires en vigueur, à un taux minoré.

VII. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet dès sa signature.

Handwritten signature and initials. The signature is a large, stylized 'S' with 'SFC' written above it. Below the signature is 'SL6' and a dollar sign '\$'. To the right, there are initials 'DE' and 'P' with an arrow pointing towards the signature.

Accord relatif à l'accompagnement des salariés
affectés dans des unités du CEA implantées en-dehors de ses Centres

Pour le Commissariat à l'Energie Atomique
Signé



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

Signé

I. CHENET



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

Signé

Pascal THOMAS



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

Signé

D. LITOUZIN



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

Signé

C. BAUDOIN

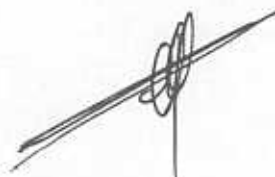


Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Nucléaire,
de la Recherche et des Industries Connexes (UNSENIC-CGT-FO)

Signé

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

Signé Jean-Louis BRÉTO



Fait à Paris, le 12 Octobre 2005

Annexe 1**PLAFONDS DES PRETS COMPLEMENTAIRES A L'ACCESSION A LA PROPRIETE**Barème au 1^{er} juin 2005

	Enfants ou ascendants à charge	Province	Région parisienne
Toutes situations familiales	0	15 000 €	17 000 €
(ménage, célibataire, veuf ou divorcé)	1 ou 2	23 000 €	25 000 €
	3 et +	30 000 €	33 000 €

Ces prêts ne peuvent être consentis que pour le financement complémentaire de la résidence principale. Le CEA ne peut en aucun cas être ou le seul intervenant ou l'intervenant principal.

Ces prêts sont versés selon les taux et la durée en vigueur au CEA.

La durée des prêts est comprise entre 5 et 15 ans. La durée et le montant sont fixés en tenant compte des possibilités de remboursement des emprunteurs.

Les montants versés au titre de l'IDR ou de l'IDL préalablement à l'acquisition sont déduits des plafonds ci-dessus, sauf dans le cas où l'IDR est versée en attente de la prochaine rentrée scolaire.

Annexe 2**MODALITES POUR IDL ET IDR****1. Indemnité différentielle de loyer (IDL)**

- a) Lorsque le nouveau loyer (hors charges) à conditions de logement équivalentes est supérieur au loyer du logement avant mobilité, il est attribué à titre temporaire une indemnité différentielle de loyer.
- b) La famille déménage, le logement dont le salarié est propriétaire est mis en location. Versement de l'IDL, si le loyer de la nouvelle résidence est supérieur au loyer du logement mis en location.
- c) La famille déménage, le logement dont le salarié est propriétaire n'est ni mis en vente, ni mis en location :

Versement de l'IDL. Dans ce cas, l'IDL est calculée en prenant pour base de loyer de l'ancien logement, la valeur locative déterminée sur la base des prix pratiqués dans la région, pour des logements de même nature (tout document susceptible d'établir un loyer fictif pourra être fourni : estimation d'agence, copie de la base de calcul de la taxe d'habitation payée).

Cette indemnité n'est pas revalorisable. On y applique un coefficient de 1,33 pour tenir compte le cas échéant de la fiscalisation. Elle est versée mensuellement pendant un an à taux plein, 60% la deuxième année, 30% la troisième année (cette indemnité est maintenue au conjoint en cas de décès durant cette période).

Pour le calcul de cette indemnité, le nouveau loyer est plafonné aux valeurs contenues dans le tableau ci-dessous.

PLAFOND (en euros)
Barème au 1^{er} juin 2005

	Célibataire sans personne à charge		Ménage sans ou avec 1 personne à charge ou Parent isolé avec 1 enfant	Ménage ou parent isolé avec 1 ou 2 personnes à charge	Ménage ou parent isolé avec 2 ou 3 personnes à charge	Ménage ou parent isolé avec au moins 3 personnes à charge
	Studio	F2	F3	F4	F5	F5 et plus
Province	305	382	534	686	838	915
Région parisienne	427	488	686	915	1 067	1 143

2. Indemnité de double résidence (IDR)

- a) La famille déménage dans sa totalité, le logement est mis en vente :
Dans l'attente de la vente du logement, le loyer supporté par le salarié pour se loger est pris en charge au titre de l'IDR.
- b) La famille reste dans le logement, pour des raisons familiales liées notamment à la prochaine rentrée scolaire ou à l'emploi du conjoint (préavis à effectuer) :
Le salarié déménage et loue sur son lieu de mutation en attendant l'arrivée de sa famille. Versement de l'IDR jusqu'à l'arrivée de sa famille (et/ou la vente ultérieure de son logement).

Le 12 Octobre 2005

Cette indemnité est soumise aux mêmes plafonds que l'IDL et n'est pas revalorisable. On y applique, le cas échéant, un coefficient de 1,33 pour tenir compte de la fiscalisation. Elle est versée sur la base de 100% la première année et 50% la deuxième année.

Annexe 3**MESURES ACCORDEES DANS LE CADRE DE TRANSFERTS COLLECTIFS ENTRAINANT
CHANGEMENT DE RESIDENCE**Barème au 1^{er} septembre 2005**MONTANTS** (en euros)

Situation familiale	Distance séparant l'ancienne résidence du lieu du nouvel emploi majorée par rapport à l'ancien emploi d'au moins 50 kms ou temps de trajet aller ou retour, par le moyen de transport le plus rapide, au moins égal à 1h30.
Salarié ou couple sans enfant ni ascendant à charge	10 000
Salarié ou couple avec au moins un enfant ou un ascendant à charge.	15 000

Situation familiale	Distance nouveau domicile-lieu de travail inférieure à 20 kms ou temps de trajet aller ou retour inférieur à 1 heure, par le moyen de transport le plus rapide
Salarié ou couple sans enfant ni ascendant à charge	3 000
Salarié ou couple avec au moins un enfant ou un ascendant à charge.	6 000