

ACCORD RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS

PREAMBULE

Conformément au Procès-verbal définitif du 17 janvier 2012 établi à l'issue de la Négociation Annuelle Obligatoire 2011, les parties s'accordent sur la nécessité de réviser les modalités d'utilisation du Compte Epargne Temps, tout en rappelant les principes régissant ce dispositif mis en place au CEA par l'accord du 29 février 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et révisé par l'accord relatif au Compte Epargne Temps du 18 octobre 2006.

Les dispositions du présent accord remplacent l'ensemble des dispositions conventionnelles et réglementaires antérieures ainsi que les pratiques en vigueur au CEA relatives au dispositif de Compte Epargne Temps (CET).

Le dispositif de Compte Epargne Temps du CEA s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 3151-1 et suivants du Code du travail.

Les parties signataires rappellent que l'ouverture d'un CET et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié et que le CET ne doit pas se substituer à l'organisation du travail tant sur le plan individuel que collectif, qui nécessite notamment la planification des congés annuels, ni remettre en cause les principes de l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 29 février 2000, notamment en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le CET permet de développer, pour les salariés bénéficiaires, l'épargne de droits acquis en temps de repos en vue d'indemniser des congés spécifiques ou de financer un aménagement du temps de travail.

Le CET peut également être utilisé pour se constituer une épargne-retraite en vue d'un aménagement individualisé de la fin de carrière notamment dans le cadre d'un congé de fin de carrière précédant le départ en retraite, ou afin de financer un rachat de trimestres de cotisations d'assurance vieillesse, ou encore d'alimenter un PERCO (Plan d'Epargne Retraite Collectif) dans le cadre du dispositif existant.

Les parties s'engagent à assurer une information régulière des salariés quant aux possibilités offertes par le dispositif du CET en vigueur au CEA tel que défini par le présent accord, par tous moyens, notamment les moyens de communication informatiques.

Article 1 - Conditions générales d'ouverture et d'alimentation d'un CET

Article 1.1 - Bénéficiaires du CET

Tout salarié du CEA ayant au moins un an d'ancienneté en contrat à durée indéterminée peut demander l'ouverture d'un CET.

L'ouverture du CET est formalisée par une demande écrite du salarié CEA auprès du SPAS ou du SRHS de son Centre d'affectation.

Pt > D PG DV 

Article 1.2 - Alimentation du CET

Le CET peut être alimenté en jours entiers par tout ou partie :

- du reliquat de congés annuels dans la limite de 8 jours ouvrés par an,
- des JRTT au choix du salarié dans la limite de 12 jours an.

L'épargne est effectuée à la demande du salarié :

- entre le 1^{er} mai et le 30 juin de l'année N pour les droits à congés annuels acquis entre le 1^{er} juin N-2 et le 31 mai N-1 et non épuisés,
- entre le 1^{er} décembre N et le 31 janvier N+1 pour les JRTT au choix du salarié acquis et non épuisés au titre de l'année civile expirée.

Passés ces délais, les congés annuels et les JRTT ne pourront pas être épargnés sur le CET.

L'épargne sur le CET est plafonnée.

L'intégralité des jours épargnés ne peut être supérieure à une durée d'indemnisation d'une année de congé sans solde.

L'indemnité, calculée sur la base du dernier salaire de référence (défini sous l'article 2.1.2 du présent accord) temps plein du titulaire du compte, correspondant à la conversion monétaire de l'intégralité des droits épargnés, doit, d'autre part, rester strictement inférieure à un montant déterminé par décret¹ si ce plafond est inférieur à celui précédemment cité.

Toute demande d'alimentation au-delà de ces plafonds sera refusée.

Article 2 - Finalités du CET

L'épargne sur un CET peut revêtir plusieurs finalités.

Le CET peut avoir pour objet :

- d'indemniser totalement ou partiellement un congé sans solde légal ou conventionnel de moyenne ou de longue durée,
- d'indemniser un congé sans solde de courte durée en complément des congés annuels,
- de financer un passage à temps partiel en cours de carrière ou en fin de carrière, précédant immédiatement le départ en retraite, pour une cessation progressive d'activité,
- d'indemniser un congé de fin de carrière à temps plein précédant immédiatement le départ en retraite,
- de financer un rachat de trimestres d'assurance pour la retraite de base,
- d'alimenter un PERCO.

Article 2.1. L'indemnisation totale ou partielle d'un congé sans solde de moyenne ou de longue durée

Les congés sans solde légaux et conventionnels susceptibles d'être indemnisés par le CET sont les suivants :

- le congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel,
- le congé pour enfant handicapé (article 111.3 de la Convention de travail),

¹ Le montant du plafond est déterminé en application du décret n°2009-1184 du 5 octobre 2009. A titre indicatif ce plafond correspond au plus haut montant garanti par l'AGS soit, 72.744€ pour 2012.

- le congé en vue d'une adoption (pour se rendre à l'étranger ou dans les DOM TOM pour adopter un enfant),
- le congé d'enseignement ou de recherche à temps plein ou à temps partiel,
- le congé pour création ou reprise d'entreprise,
- le congé sabbatique,
- le congé pour convenance personnelle (article 111.2 de la Convention de travail),
- le congé solidarité familiale à temps plein ou à temps partiel,
- le congé de solidarité internationale,
- le congé pour catastrophe naturelle,
- Le congé de présence parentale,
- Le congé de soutien familial,
- Le congé individuel de formation qui ne serait pas pris en charge par un organisme collecteur.

2.1.1 - Conditions d'utilisation

- *Déblocage des droits épargnés*

L'utilisation du CET pour indemniser un congé sans solde de moyenne ou de longue durée implique une épargne préalable minimale d'au moins 10 jours.

L'indemnisation de l'un de ces congés peut cependant être d'une durée inférieure.

Cette épargne minimale ne s'applique pas aux salariés titulaires d'un CET souhaitant indemniser un congé pour enfant handicapé, un congé solidarité familiale, un congé de présence parentale, un congé de soutien familial, un congé de solidarité internationale, un congé pour catastrophe naturelle, un congé en vue d'une adoption (pour se rendre à l'étranger ou dans les DOM TOM pour adopter un enfant) ou un congé parental d'éducation.

- *Demande de départ en congé indemnisé*

Pour l'ensemble des congés indemnisés au titre du CET, le titulaire du compte doit effectuer sa demande de départ en congé selon les dispositions légales ou conventionnelles relatives à ces différents congés.

2.1.2 Situation du salarié pendant le congé indemnisé par un CET

- *Indemnisation*

Le salarié perçoit une indemnité calculée sur la base du dernier salaire de référence temps plein, en vigueur à la date du départ en congé, dans la limite du nombre de jours épargnés utilisés à cette occasion.

Le décompte des jours indemnisés au titre du CET s'effectue en jours travaillés du centre de rattachement, ou en jours non travaillés du salarié pour les congés à temps partiel.

Le salaire de référence, mentionné dans le présent accord, est constitué des éléments permanents du salaire : salaire de base, prime d'ancienneté ou prime individuelle, prime spéciale cadre ou prime spéciale non cadre et le cas échéant, sursalaire familial, indemnité DAM et indemnité compensatrice pérenne accordée à certains salariés.

- *Situation contractuelle*

Pendant toute la durée du congé sans solde, le contrat de travail du salarié est suspendu, y compris lorsque le salarié utilise les jours affectés sur son compte pour indemniser tout ou partie du congé sans solde.

La situation du salarié pendant le congé est régie selon les dispositions légales et conventionnelles propres à chaque type de congé notamment en ce qui concerne les avantages liés à l'ancienneté.

Ces congés légaux ou conventionnels, ne constituant pas du temps de travail effectif, n'ouvrent pas droit aux congés annuels et aux JRTT sauf dispositions légales particulières.

PT → H BG DV 

Pendant toute la durée du congé, le salarié demeure néanmoins soumis aux obligations, inhérentes à tout lien contractuel, de non concurrence, de loyauté et de discrétion prévues notamment aux articles 158 et 159 de la Convention de travail.

Pendant la période indemnisée au titre du CET, le salarié continue à bénéficier de la complémentaire santé, de la Garantie invalidité décès et des activités sociales.

A l'issue du congé sans solde légal ou conventionnel, la réintégration du salarié est fonction des modalités propres à chaque type de congé.

Article 2.2. L'indemnisation d'un congé sans solde de courte durée en complément des congés annuels (art. 111-1 de la Convention de travail)

Le CET peut être utilisé pour indemniser un congé sans solde de courte durée en complément des congés annuels.

2.2.1. Conditions d'utilisation

L'utilisation du CET pour indemniser un congé sans solde en complément des congés annuels, sous réserve que ceux-ci soient totalement consommés dans l'année de prise des congés, soit entre le 1^{er} juin et le 31 mai, implique une épargne préalable minimale d'au moins 10 jours. Ce congé indemnisable par le CET peut être d'une durée comprise entre 5 et 20 jours.

La prise de ce congé en complément des congés annuels indemnisé par le CET implique l'interdiction pour le salarié d'épargner des congés payés annuels entre le 1^{er} mai et le 30 juin suivant ce congé.

Ce congé est soumis à l'accord de la hiérarchie et peut être reporté en raison des nécessités de service.

2.2.2. Situation du salarié

- *Indemnisation*

L'indemnisation est calculée sur la base du salaire de référence temps plein tel que précisé à l'article 2.1.2.

- *Situation contractuelle*

Pendant toute la durée du congé sans solde en complément des congés annuels indemnisé par le CET, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Ce congé ne constituant pas du temps de travail effectif, il n'ouvre pas droit aux congés annuels et aux JRTT.

Pendant toute la durée du congé, le salarié demeure néanmoins soumis aux obligations, inhérentes à tout lien contractuel, de non concurrence, de loyauté et de discrétion prévues notamment aux articles 158 et 159 de la Convention de travail.

Pendant la période indemnisée au titre du CET, le salarié continue à bénéficier de la complémentaire santé, de la Garantie invalidité décès et des activités sociales.

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son poste.

P1 PG DV → N [Signature]

Article 2.3. L'indemnisation totale ou partielle d'un passage à temps partiel

Cette option permet au salarié désireux de réduire son activité professionnelle dans le cadre d'un passage à temps partiel d'indemniser intégralement ou partiellement les jours non travaillés par l'épargne CET.

2.3.1 Conditions d'utilisation

- *Déblocage des droits épargnés*

L'épargne minimale permettant le déblocage des jours épargnés sur le CET est fonction de la formule de temps partiel choisie (4/5^{ème}, 3/5^{ème}, mi-temps, temps scolaire) et ne peut être inférieure à l'indemnisation d'un mois calendaire de travail à temps partiel.

En tout état de cause cette option d'indemnisation par le CET doit s'inscrire dans le cadre d'une demande de passage à temps partiel qui est accordée dans les conditions prévues par l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 29 février 2000.

- *Demande d'indemnisation d'une formule à temps partiel*

Le salarié doit effectuer sa demande selon les dispositions conventionnelles et réglementaires applicables aux demandes de travail à temps partiel.

2.3.2 Situation du salarié pendant la période de travail à temps partiel financée par le CET

- *Indemnisation*

L'indemnisation est calculée sur la base du salaire de référence temps plein tel que précisé à l'article 2.1.2.

Le décompte des jours indemnisés s'effectue en jours non travaillés du salarié travaillant à temps partiel.

- *Situation contractuelle*

Pendant les jours non travaillés et indemnisés au titre du CET, qui ne constituent pas du temps de travail effectif, le salarié n'acquiert ni congés annuels ni JRTT.

La situation contractuelle du salarié est identique à celle du salarié travaillant à temps partiel sans indemnisation par le CET.

Article 2.4. L'indemnisation d'un congé de fin de carrière

Le CET peut être utilisé pour bénéficier d'un congé de fin de carrière sans qu'aucune épargne minimale ne soit requise.

2.4.1. Départ en congé de fin de carrière

Le congé de fin de carrière précède le départ à la retraite ou le passage en cessation anticipée d'activité au titre de l'accord relatif aux Cessations Anticipées d'Activité du 16 juillet 2009.

La demande écrite de congé de fin de carrière doit être adressée au SPAS ou SRHS au moins un an avant la date envisagée pour le départ en congé de fin de carrière.

PT PG DN
DV



2.4.2 Situation du salarié pendant le congé de fin de carrière

- *Indemnisation*

Le salarié perçoit une indemnité calculée sur la base du dernier salaire de référence temps plein en vigueur à la date du départ en congé, tel que précisé à l'article 2.1.2.

Le décompte des jours indemnisés au titre du CET s'effectue en jours travaillés du centre de rattachement.

Le congé de fin de carrière à temps plein peut être indemnisé, à la demande du titulaire du compte, à hauteur de 100% ou de 75% du dernier salaire temps plein de l'intéressé, perçu à la date du départ en congé. La durée de ce congé indemnisé est alors déterminée par le nombre de jours que le salarié a épargnés et le taux affecté à l'indemnité choisi par le salarié.

Le choix du taux affecté à l'indemnité versée au titre du congé de fin de carrière est effectué au moment de la demande du départ en congé.

- *Situation contractuelle*

Ce congé, ne constituant pas du temps de travail effectif, n'ouvre pas droit aux congés annuels et aux JRTT.

Pendant toute la durée du congé, le salarié demeure néanmoins soumis aux obligations, inhérentes à tout lien contractuel, de non concurrence, de loyauté et de discrétion notamment rappelées aux articles 158 et 159 de la Convention de travail.

Pendant la période indemnisée au titre du CET, le salarié continue à bénéficier de la complémentaire santé, de la Garantie invalidité décès et des activités sociales.

Article 2.5. Le financement d'un rachat de trimestres de cotisations d'assurance vieillesse pour les périodes d'études supérieures et pour les années n'ayant pas permis de valider quatre trimestres d'assurance

Le CET peut être utilisé pour financer totalement ou partiellement le rachat de trimestres de cotisations d'assurance vieillesse pour les périodes d'études supérieures ou d'années n'ayant pas permis de valider quatre trimestres d'assurance en application des dispositions légales.

Les conditions de rachat d'annuités manquantes pour la retraite sont fixées par décret. Tout salarié titulaire d'un CET remplissant les conditions de rachat, doit informer, dans les conditions fixées par un texte d'application, le SPAS ou le SRHS de son projet de rachat de trimestres de cotisations d'assurance vieillesse.

Le nombre de jours épargnés sur le CET utilisés à cette occasion est déterminé en fonction du coût du rachat et du choix du titulaire du compte de financer le rachat en totalité ou en partie.

L'indemnité versée au salarié dans ce cadre est calculée sur la base du dernier salaire de référence (défini sous l'article 2.1.2 du présent accord) temps plein perçu à la date de l'engagement du rachat de trimestre déterminée par la CNAV ou la CARSAT, dans la limite des jours épargnés et utilisés pour le rachat.

En vue de faciliter le rachat de trimestres de cotisations d'assurance vieillesse pour les périodes d'études supérieures et pour les années n'ayant pas permis de valider quatre trimestres d'assurance, le nombre de jours épargnés utilisés pour ce rachat est abondé par le CEA de 10 %.

Article 2.6. Le transfert de l'épargne CET vers un PERCO

Dans les conditions prévues par l'accord du 15 juin 2009 relatif au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) et par son avenant du 14 septembre 2011, le salarié peut opter pour une alimentation de son PERCO par des jours épargnés sur son CET.

Pt

PG

DV

→ N



Cette épargne CET transférée vers le PERCO peut être abondée dans les conditions et limites prévues par l'accord relatif au PERCO du 15 juin 2009.

Article 3 - Clôture du CET

Le salarié peut demander à tout moment la clôture de son CET.

Dans ce cas, il ne peut pas prétendre au versement d'une indemnité d'un montant correspondant à l'épargne portée au compte. Les jours épargnés devront être intégralement utilisés, sans qu'aucune épargne minimale ne soit opposable, selon un échéancier raisonnable, fixé par le responsable hiérarchique.

L'indemnisation et la situation contractuelle du salarié pendant la prise de ces congés au titre de la clôture du CET sont identiques à celles prévues sous l'article 2.1.2 du présent accord.

Lorsqu'un salarié a demandé la clôture de son CET, il ne peut en demander une nouvelle ouverture avant un délai de cinq ans. Dans l'hypothèse où il s'agirait d'une deuxième clôture, celle-ci est définitive sans possibilité d'ouverture ultérieure.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité d'un montant correspondant aux droits épargnés sur le CET, calculée sur la base du dernier salaire de référence (défini sous l'article 2.1.2 du présent accord) temps plein en vigueur à la date de la rupture du contrat de travail. Cette disposition ne s'applique pas en cas :

- de licenciement pour faute lourde ;
- de départ à la retraite, le CET devant dans ce dernier cas être soldé au préalable dans sa totalité.

En cas de décès du titulaire du CET, une indemnité d'un montant correspondant aux droits épargnés sur le compte, calculée sur la base du dernier salaire de référence (défini sous l'article 2.1.2 du présent accord) temps plein perçu à la date du décès du salarié sera versée à la succession.

Article 4 - Transfert du CET

Les conventions particulières relatives à la mobilité signées entre le CEA et d'autres organismes ou entreprises peuvent prévoir les modalités de transfert de l'épargne CET.

Article 5 - Suivi de l'accord

L'application du présent accord fait l'objet d'une commission de suivi.

La Direction et les organisations syndicales signataires se rencontreront annuellement pour examiner un bilan de l'utilisation du CET, en tirer un retour d'expérience et envisager, le cas échéant, d'apporter des évolutions au dispositif relatif au CET.

La commission de suivi du présent accord examinera également les éventuelles incidences des évolutions législatives et réglementaires, notamment dans le domaine des retraites et de la durée du travail, sur ce dispositif et les conséquences à en tirer quant à son évolution.

Article 6 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2013.

P_T >N PG DV 

Article 7 : Révision, dénonciation de l'accord

Chaque partie signataire du présent accord peut, à tout moment faire, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble de parties signataires, une demande de révision de certaines dispositions du présent accord en vue de la conclusion d'avenants, notamment pour l'adaptation du texte à de nouvelles dispositions légales ou réglementaires.

Chaque partie signataire peut, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble de parties signataires, dénoncer le présent accord. Cette dénonciation est précédée d'un préavis de trois mois.

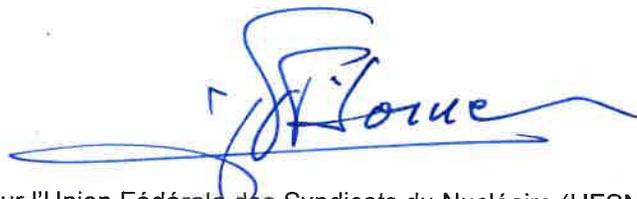
Article 8 : Formalités de dépôt et publicité

Les formalités légales de dépôt et de publicité du présent accord seront effectuées par la Direction du CEA.

→ N PG DV. 

Fait à Paris, le 12 décembre 2012

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



Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (UFSN/CFTD)
Signé

le 12 décembre 2012

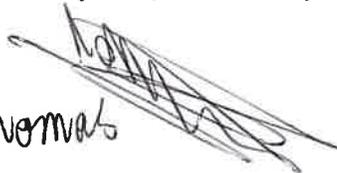
P. GRATTONNI



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

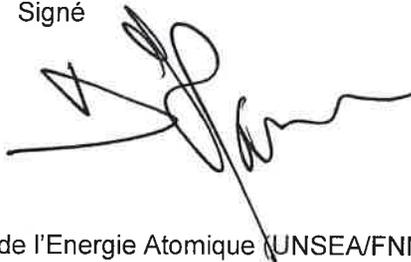
Signé le 12.12.2012

Pascal Thomas



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

Signé



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

Signé

Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonome / Syndicat Professionnel Autonome
des Agents de l'Energie Nucléaire (UNSA/SPAEN)

Signé

Denis VARIOT. le 12.12.2012

