

PREAMBULE

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent avenant se substituent à toutes dispositions et pratiques antérieures portant sur le même objet. Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2014.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau du CEA et déposé par la Direction du CEA, en deux exemplaires, auprès de l'Unité territoriale de Paris de la DIRECCTE, et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail.

Après sept réunions de négociation tenues de juin à fin novembre 2013, les parties signataires sont convenues de ce qui suit :



PG PT ODP

LE CHAPITRE 4 « COMMISSIONS DES CARRIERES » EST REVISE COMME SUIT :

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

2. La Commission secondaire des carrières comprend :

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

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

3. Chaque Commission des carrières d'établissement comprend :

- le Directeur d'établissement ou son représentant, président ;
- 4 à 9 membres désignés par le CEA ;
- des représentants du personnel relevant de la compétence de la Commission, choisis parmi les salariés relevant de l'annexe 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 au niveau de l'établissement concerné ne disposant pas de siège en Commission des carrières peut désigner un représentant. Celui-ci n'a pas voix délibérative.

DESIGNATION

Article 22

1. Les représentants du personnel doivent avoir au minimum un an d'ancienneté au CEA.
2. Ils sont désignés par les Organisations Syndicales du CEA en fonction des suffrages obtenus aux élections du Comité national ou du Comité d'établissement.
Les sièges de représentants du personnel sont répartis selon la méthode de représentation proportionnelle à la plus forte moyenne :
 - pour la Commission centrale des carrières : au prorata du nombre de suffrages obtenus aux élections au Comité national parmi les salariés relevant de l'annexe 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.

Article 23

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

Article 24

1. En cas d'élection anticipée des représentants du personnel au Comité national et aux Comités d'établissement, une nouvelle désignation des membres des Commissions des carrières est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 22.
2. L'Organisation Syndicale peut procéder à une nouvelle désignation de ses représentants en Commission des carrières sous réserve d'en informer la Direction des ressources humaines et des relations sociales ou la Direction de l'établissement concerné dans un délai suffisant.

ATTRIBUTIONS

Article 25

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

FONCTIONNEMENT

Article 26

1. Les Commissions des carrières se réunissent sur convocation de leur président à son initiative ou sur demande motivée d'une majorité de ses membres représentant le personnel, chaque fois qu'il est nécessaire.
2. Le secrétariat des Commissions des carrières relève de la responsabilité du président.
3. Les Commissions des carrières se réunissent deux fois par an pour faire le bilan qualitatif et quantitatif de l'ensemble des recrutements (CDI et CDD) intervenus sur les 6 derniers mois. Elles se réunissent également une fois par an pour tirer les enseignements de la campagne d'augmentations individuelles et de promotions précédente en termes de bilan statistique et de fonctionnement.

PG PT CDP

AVENANT PORTANT REVISION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION DE TRAVAIL DU CEA

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

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

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

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

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

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



AG PT

CDP

L'ARTICLE SUIVANT DU CHAPITRE 6 « HYGIENE ET SECURITE » EST REVISE COMME SUIV

DESIGNATION

Article 47

1. Les représentants du personnel et un nombre égal de suppléants sont désignés par les Organisations Syndicales représentatives au niveau du CEA, compte tenu de leurs connaissances techniques et de leurs aptitudes en matière d'hygiène et de sécurité du travail, au prorata du nombre de suffrages obtenus lors des plus récentes élections au Comité national dans chaque collège. Les sièges de représentants du personnel sont répartis selon la méthode de représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.
2. Si les résultats des élections conduisaient une Organisation Syndicale représentative au niveau du CEA à ne pas avoir de représentant, celle-ci pourrait toutefois en désigner un qui assisterait aux réunions du CCHS avec voix consultative.
3. Les représentants du personnel doivent avoir au minimum un an d'ancienneté au CEA.
4. Le mandat des membres titulaires et suppléants est de trois ans.
5. Le CEA s'engage à appliquer aux représentants du personnel au CCHS la protection prévue par l'article L. 2411-13 du Code du travail.



PG- PT CDP

L'ARTICLE 64 DU CHAPITRE 7 « CONSEILS D'UNITÉS – CONSEILS DE DIRECTION DE POLE OPÉRATIONNEL » EST REVISE COMME SUIV :

ELECTIONS DU CONSEIL D'UNITE DE SERVICE

Article 64

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



CDP
R- PT

LES ARTICLES SUIVANTS DU CHAPITRE 8 « RECRUTEMENT - PERIODE D'ESSAI – ANCIENNETE » SONT REVISES COMME SUIVANT :

Recrutement

Article 72

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

Article 73

1. Les candidats doivent satisfaire au moment de leur embauche et à tout moment au cours de leur parcours professionnel aux conditions ci-dessous :

- a) être âgé de 18 ans au moins,
- b) posséder le niveau d'études et les capacités exigées par le CEA et satisfaire aux conditions générales et particulières pour les emplois auxquels ils sont destinés,
- c) satisfaire à des conditions spécifiques pour une embauche au sein de la Direction des applications militaires du CEA.

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

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

4. Les niveaux de classification et de rémunération (NCR) pour chaque recrutement en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée font l'objet d'une proposition du Directeur concerné. Les représentants du personnel en Commission des Carrières sont informés de toute nouvelle fiche NCR.

Chaque NCR doit recevoir le visa d'au moins l'un d'entre eux. Les remarques émises par les représentants du personnel sur les NCR doivent systématiquement faire l'objet d'une réponse argumentée.

Suite à cette réponse, les représentants du personnel peuvent demander un arbitrage auprès de la Direction des ressources humaines et des relations sociales. Cette demande doit être argumentée.

Les membres de chaque Commission des carrières compétente ont accès à l'ensemble des NCR établis pour chaque recrutement et peuvent, si nécessaire, émettre un avis sur ces données auprès du Directeur concerné. Ces données sont conservées pendant un an.

Par ailleurs, les membres des Commissions des carrières se réunissent deux fois par an pour faire le bilan qualitatif et quantitatif des recrutements conformément à l'article 26-3 de la présente convention.

Période d'essai

Article 74

1. Aux fins de permettre au CEA d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, il est prévu une période d'essai dont les durées sont précisées à l'alinéa 2 ci-après.

La période d'essai ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

2. Le contrat de travail à durée indéterminée, n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai. La durée de la période d'essai est de six mois pour les salariés relevant de l'annexe I de la présente convention, et de trois mois pour les salariés relevant de l'annexe II de la présente convention. Lorsque le salarié est recruté sans interruption à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la durée du contrat est déduite de la période d'essai si le recrutement intervient dans le même environnement de travail, sur un poste ayant des caractéristiques analogues à celui précédemment occupé. Lorsque le salarié est recruté sans interruption à l'issue d'un contrat de travail temporaire, la durée de la ou des missions effectuées au CEA, est déduite de la période d'essai dans la limite de trois mois à condition que le recrutement intervienne dans le même environnement de travail et que les fonctions exercées au cours de la mission et celles du contrat de travail soient similaires.

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

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

5. A l'expiration de la période d'essai, le contrat de travail devient définitif, ou est rompu, sous réserve de l'observation du délai de prévenance prévu à l'alinéa 3 du présent article.

La rupture de la période d'essai est notifiée par la Direction des ressources humaines et des relations sociales pour les salariés relevant de l'annexe I et par la Direction de l'établissement pour les salariés relevant de l'annexe II. Les membres du Conseil conventionnel sont tenus informés des ruptures de période d'essai à l'initiative du CEA.

6. Les salariés appelés sous les drapeaux pendant la période d'essai sont réintégrés sur leur demande dès leur libération. Le temps passé sous les drapeaux n'entre pas dans le décompte de la durée de la période d'essai.

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

Ancienneté

Article 75

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

CDP

PO PT



LE CHAPITRE 9 « DISCIPLINE – LICENCIEMENT – DEMISSION » EST REVISE COMME SUIT :

Discipline

Article 76

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

2. Les sanctions applicables aux salariés sont :

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

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

Article 77

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

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

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

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

Article 78

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

2. La décision prononçant la mise à pied à titre conservatoire d'un salarié doit préciser si l'intéressé conserve, 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 prime spéciale non cadre à l'exclusion de tout autre élément) ou déterminer la quotité de la retenue qu'il subit, celle-ci pouvant être égale au quart ou au maximum, à la moitié du salaire précité.

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

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

Licenciement pour motif non disciplinaire

Article 79

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

Article 80

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

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

CDP
PG PT

Article 81

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

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

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

CONSEIL CONVENTIONNEL

Article 82

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

Composition

Article 83

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

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

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

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

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

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

Modalités de désignation

Article 84

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

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

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

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

CDP

PG-PT

Procédure en matière disciplinaire

Article 85

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

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

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

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

3. Le Conseil conventionnel est convoqué à la diligence de son président ou du représentant de celui-ci.

Le salarié qui fait l'objet d'une proposition de sanction, définie à l'article 76 alinéa 2, est convoqué à un entretien préalable dans les conditions de l'article 76 alinéa 3.

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

Le salarié peut présenter sa défense oralement ou par écrit et se faire assister devant le conseil par un salarié ou un représentant de l'Organisation Syndicale de son choix faisant partie du personnel du CEA.

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

5. Le Conseil conventionnel rend son avis sur le projet de sanction, à la majorité des membres présents et à bulletin secret.

En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante. Les avis minoritaires figurent au procès-verbal.

Article 86

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

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

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

Procédure en matière de licenciement non disciplinaire

Article 87

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PG PT CDT

Fonctionnement

Article 88

1. Le temps consacré à l'instruction des dossiers par les salariés appelés à siéger au Conseil conventionnel est considéré comme temps de travail effectif. En conséquence, les frais pouvant résulter de leur participation au Conseil leur sont remboursés.
2. Un procès-verbal des débats et des avis émis par le Conseil conventionnel est établi par la Direction des ressources humaines et des relations sociales. Les membres du Conseil conventionnel, le salarié de la Direction des ressources humaines et des relations sociales assurant le secrétariat ainsi que la personne qui assiste, le cas échéant le salarié, sont tenus à une obligation de discrétion pour toutes les informations dont ils ont connaissance.
3. Le projet de procès-verbal est soumis aux membres du Conseil conventionnel qui disposent d'un délai de 15 jours pour formuler leurs observations.
4. Le procès-verbal de séance est envoyé à chaque membre titulaire du Conseil conventionnel.

LICENCIEMENT COLLECTIF

Article 89

1. Sont considérés comme licenciements collectifs les licenciements consécutifs à une suppression collective d'emplois, lorsque par suite de réduction ou de suppression d'activité affectant une ou plusieurs unités du CEA, un certain nombre de salariés se trouvent de ce fait privés d'emploi.
2. Dans le cas où le CEA serait contraint à des licenciements collectifs, il serait tenu d'étudier en Comité national les modalités de reconversion et de réemploi, en saisissant le Comité avec préavis d'un an avant d'arrêter la décision de principe. Sauf demande exprimée par chaque salarié concerné, le licenciement ne deviendrait effectif qu'au plus tôt six mois après le vote du Comité national. Le Conseil conventionnel serait tenu informé des licenciements associés.
Il en saisirait également, à l'intérieur du délai d'un an mentionné ci-dessus, le Comité d'établissement, dans le cadre de la procédure prévue par le Code du travail.
Les avis des représentants du personnel prévus par le Code du travail seraient transmis à l'autorité administrative compétente.
3. Tous les moyens financiers et matériels, dans le CEA et hors du CEA, seront mis en œuvre pour faciliter la conversion, notamment dans une entreprise du Groupe CEA, dans le secteur public et nationalisé ou dans une entreprise privée, du personnel visé par les mesures de licenciement.
4. Après consultation du Comité national, il sera prévu un ordre de licenciement conformément aux dispositions légales.

INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Article 90

1. A partir de deux ans de présence, le salarié licencié a droit, sauf faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement calculée en fonction du temps de présence :
 - pour la tranche de 0 à 5 ans : 3/10 du salaire mensuel* par année de présence à compter de la date d'entrée ;
 - pour la tranche de 5 à 10 ans : 4/10 du salaire mensuel* par année au-delà de 5 ans ;
 - pour la tranche de 10 à 15 ans : 6/10 du salaire mensuel* par année au-delà de 10 ans ;
 - pour la tranche au-delà de 15 ans : 8/10 du salaire mensuel* par année.* calculé selon les dispositions légales et réglementaires.
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.

PP CDP PT

PREAVIS

Article 91

1. Le licenciement d'un salarié ne devient effectif qu'après l'expiration d'un délai de préavis de trois mois, sauf faute grave ou lourde.

Sur demande de l'intéressé, ce délai peut être réduit par le CEA.

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

DEMISSION

Article 92

1. Tout salarié, qui souhaite démissionner de son poste de travail, doit observer un préavis de trois mois.

Sur demande de l'intéressé, ce délai peut être réduit par le CEA.

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.



PG CDP
PT

LES ARTICLES SUIVANTS DU CHAPITRE 12 : « DUREE DU TRAVAIL - CONGES - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL - TRAVAIL POSTE - PERMANENCES ET ASTREINTES » SONT REVISES COMME SUIIT :

CONGÉS PARTICULIERS REMUNERES

Article 108

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

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 6 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant : 4 jours ouvrés ;
- mariage ou conclusion d'un Pacs d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou de la personne vivant maritalement avec le salarié : 6 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant, d'un des parents ou du tuteur légal ayant élevé le salarié : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un frère, d'une sœur ou des petits-enfants : 3 jours ouvrés ;
- décès des beaux-parents ou des parents du partenaire lié au salarié par un Pacs : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du conjoint du salarié ou du partenaire lié au salarié par un Pacs : 3 jours ouvrés ;
- décès des grands-parents en ligne directe, par alliance ou des grands-parents du partenaire lié au salarié par un Pacs : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un gendre, d'une belle-fille ou du partenaire lié par un Pacs à l'enfant du salarié : 3 jours ouvrés ;
- En outre, un jour ouvré est accordé à l'occasion d'un événement familial important de la vie d'un enfant à charge d'un des parents.

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

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

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

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

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

Congés sans solde

Article 110

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

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



CDP
PG RT

LES ARTICLES SUIVANTS DU CHAPITRE 13 : « MATERNITE - MALADIES ET ACCIDENTS - INVALIDITE ET DECES - INAPTITUDE – TRAVAILLEURS HANDICAPES » SONT REVISES COMME SUIT :

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).

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

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

Maladies et accidents

Article 129

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

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

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

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

Inaptitude

Article 137

1. A l'occasion de chaque visite médicale, le médecin du travail évalue l'aptitude des salariés à occuper leur poste de travail.

2. Le salarié qui estime ne plus posséder les aptitudes exigées par son poste de travail peut saisir directement le médecin du travail.

3. Lorsqu'il estime qu'un salarié ne possède plus les capacités exigées par son poste de travail et que le maintien sur le poste peut mettre en danger la sécurité de l'intéressé, des tiers ou des biens, le responsable hiérarchique doit en aviser le salarié et lui demander de consulter le médecin du travail qui est seul habilité à se prononcer sur l'aptitude médicale du salarié.

4. En cas d'inaptitude, le médecin du travail est habilité à donner son avis sur les aménagements du poste de travail éventuellement nécessaires ou la nécessité du changement d'emploi du salarié.

5. Un salarié qui contesterait un avis d'inaptitude peut introduire un recours conformément aux dispositions légales.

AG CDP PT

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

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

Le Conseil conventionnel est consulté dans le cadre des dispositions prévues au chapitre 9.

Inaptitude d'origine professionnelle

Article 138

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

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

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

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



CDP

PT

AC