

# ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION AU SEIN DU CEA

## PREAMBULE

Les négociations qui ont permis d'aboutir au présent accord se sont déroulées dans le cadre des dispositions de la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération et de son décret d'application.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent répondre au triple objectif visé par le contrat de génération d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en contrat à durée indéterminée (CDI), de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Cet accord prend la suite de l'accord du 16 juillet 2009 en faveur de l'emploi des seniors au CEA.

La politique de l'emploi au CEA est fondée sur la recherche permanente de la meilleure adaptation entre les ressources disponibles dans l'entreprise et les compétences nécessaires à la réalisation des programmes qui lui sont confiés. Dans ce cadre, le CEA s'attache à offrir à ses salariés un parcours professionnel attractif et motivant tout au long de leur parcours professionnel, que beaucoup d'entre eux accomplissent intégralement dans l'entreprise. Ce parcours se doit d'être à la fois adapté à leurs attentes et aux besoins de l'entreprise.

La politique de l'emploi au CEA s'appuie sur une programmation prévisionnelle à moyen et long terme des différents domaines d'activité, ainsi que des ressources budgétaires et des effectifs qui pourront leur être alloués. Cette programmation est construite en cohérence avec la vision stratégique des missions de l'Organisme et des orientations données par les pouvoirs publics. Elle doit respecter un équilibre prévisionnel des ressources et des dépenses, ainsi qu'un cadrage en matière de plafond d'emploi. La programmation à moyen et long terme est complétée par une programmation détaillée à plus court terme.

Cette programmation conduit notamment à prévoir le niveau des effectifs nécessaire à la réalisation des différentes missions. Elle prend en compte les flux prévisionnels de sortie des effectifs et définit le flux et la nature des recrutements nécessaires.

Dans ce cadre, le CEA s'engage à ce que le recrutement en CDI soit le processus nominal d'adaptation aux besoins. Ainsi, une variation à la hausse de flux de sorties de fin de carrière entraînera une augmentation des flux d'entrée par recrutement en CDI, dans le respect de l'effectif nécessaire initialement défini pour chaque mission dans le cadre des arbitrages des ressources et du respect du plafond d'emploi.

Le CEA a une grande tradition d'accueil des jeunes dans ses laboratoires, que ce soit en CDI, en contrat à durée déterminée (CDD), en formation par la recherche, en contrat d'alternance ou pour des périodes de stages.

Les parties signataires s'attachent à détailler les mesures à mettre en œuvre pour améliorer l'intégration des jeunes, et souhaite par cet accord réaffirmer l'importance qu'elles confèrent à la transmission des compétences et à la coopération intergénérationnelle.

Les parties signataires souhaitent également réaffirmer leur engagement en faveur de la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement, notamment par :

- la lutte contre les discriminations liées à l'âge ;
- les actions en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- la promotion de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des équipes ;

A l'issue de 5 réunions de négociation qui se sont tenues les 4 juillet, 11 septembre, 15 octobre, 7 novembre, 20 novembre, et 27 novembre 2013, les parties signataires sont convenues des dispositions qui suivent.

# ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION AU SEIN DU CEA

## CHAPITRE 1/ DIAGNOSTIC EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au CEA a servi de base à la négociation du présent accord.

Ce diagnostic est annexé au présent accord et est remis aux parties signataires avant dépôt de l'accord auprès de l'autorité administrative compétente.

## CHAPITRE 2/ ENTREE ET INSERTION DES JEUNES DANS L'EMPLOI

### **A/ Objectifs chiffrés en matière de recrutement de salariés jeunes**

Les effectifs cibles, le potentiel d'accueil et le nombre prévisionnel de recrutements en CDI sont présentés chaque année en début d'exercice.

Le CEA affirme sa volonté de continuer à privilégier le recrutement de jeunes en CDI, tout en veillant à l'équilibre de la pyramide des âges, et se fixe pour objectif de réserver sur la durée du présent accord :

- 20 % du total de ses embauches en CDI à des jeunes de moins de 26 ans révolus,
- 45 % du total des embauches en CDI à des jeunes de moins de 30 ans révolus.

Seront également comptabilisés dans l'indicateur décrit précédemment les jeunes de plus de 26 ans et de plus de 30 ans lorsque ceux-ci étaient déjà présents au CEA en CDD ou en stage avant, respectivement, leurs 26 ans ou 30 ans et sont recrutés en CDI à l'issue de ce CDD.

Dans le cadre du suivi de ces objectifs, et afin de veiller à respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les principes définis par l'accord du 14 septembre 2011 relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la nécessaire articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, l'indicateur distingue les femmes et les hommes. Cet indicateur est notamment suivi dans le cadre de la commission de suivi prévue par l'accord précité.

### **B/ Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes**

Quel que soit leur âge, la qualité de l'accueil des nouveaux recrutés lors des premiers temps de présence est déterminante dans la réussite de leur intégration au sein de leur unité et du CEA.

A cette fin, le CEA souhaite par le présent accord renforcer et développer sa politique d'accueil et d'insertion professionnelle de ses nouveaux collaborateurs en cohérence avec l'ensemble des dispositifs préexistants.

#### **1- Désignation d'un référent**

Le présent accord pose le principe que chaque nouvel embauché est accompagné par un salarié qui sera son référent.

Ce salarié référent est chargé d'accueillir et d'accompagner le nouvel embauché en CDI ou en CDD dans la première année après son recrutement, pour répondre aux questions d'ordre pratique notamment et l'aider à s'approprier les règles de fonctionnement du CEA. Le salarié référent devra être volontaire pour jouer ce rôle et disposer de qualités relationnelles et pédagogiques, ces dernières pouvant être acquises par la formation.

En fonction de l'organisation de l'unité, il peut être désigné soit au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le nouvel embauché, ou en dehors de cette équipe. Le responsable hiérarchique direct peut également assurer ce rôle.

Des outils explicitant le rôle d'accueil et comprenant notamment une présentation du CEA seront mis à disposition des référents.

Lorsqu'un tuteur ou un maître de stage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il assure le rôle de référent.

Le temps et l'investissement consacrés à l'accueil et à l'intégration sera pris en considération par le responsable hiérarchique du référent, notamment à l'occasion de son entretien annuel d'activité. Ainsi, il sera tenu compte des missions exercées dans le cadre du rôle de référent pour la fixation des objectifs du salarié concerné.

Le rôle de référent sera rappelé dans le cadre des formations à l'attention des responsables hiérarchiques.

## ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION AU SEIN DU CEA

### 2- Parcours d'accueil

A l'instar de tout nouveau recruté, les jeunes tels que définis par le présent accord bénéficient du parcours d'accueil mis en place aux différents niveaux de l'organisation de l'entreprise : établissement d'affectation, pôle d'appartenance et CEA. Ce parcours d'accueil vise à la découverte du CEA et à faciliter l'intégration et donc l'insertion professionnelle de ces nouveaux salariés.

Les nouveaux embauchés en CDD bénéficient également de dispositifs d'intégration conçus et mis en œuvre par les unités d'accueil et les établissements du CEA.

Compte tenu de la forte internationalisation des profils accueillis, la dimension interculturelle sera prise en compte dans la conception de ces dispositifs d'accueil.

### 3- Accès à la formation tout au long de la vie

La formation tout au long de la vie est un moyen privilégié de répondre aux évolutions de l'emploi et des compétences au sein du CEA, mais également un facteur de progression professionnelle et de reconnaissance personnelle pour les salariés. Elle constitue également un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

A ce titre, les parties signataires rappellent que tous les salariés, quel que soit leur âge, doivent avoir accès à la formation professionnelle tout au long de leur vie.

#### C/ Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi portant sur l'évaluation des compétences

Les nouveaux recrutés en CDI bénéficient d'un entretien à mi période d'essai avec leur responsable hiérarchique.

Cet entretien a pour objectifs de faire le point sur l'intégration du nouvel embauché, dans son poste, quant à la réalisation de ses missions, dans son environnement de travail et plus largement au CEA.

Cet entretien réunit le nouvel embauché et son supérieur hiérarchique. Cet entretien pourra être précédé ou complété d'un entretien tripartite associant le référent.

Des actions permettant d'améliorer l'intégration pourront être prévues et mises en œuvre le cas échéant, à l'issue de cet entretien.

#### D/ Mobilisation d'outils permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi

En complément des actions mises en œuvre par l'intermédiaire des organismes « Action Logement » et dans l'objectif de renforcer ses actions pour faciliter l'accès au logement locatif privé dans un contexte marqué par une pénurie de logements économiquement accessibles, et favoriser ainsi l'accès à l'emploi des jeunes, le CEA s'engage à étudier la possibilité, d'ici la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2014, de mettre en place un dispositif de Garantie des Risques Locatifs (GRL). Tout en sécurisant le bailleur, ce dispositif permet de dispenser le locataire de fournir une caution d'une personne physique, facilitant ainsi l'accès au logement au plus grand nombre.

#### E/ Perspectives de développement de l'emploi des jeunes

##### 1- L'alternance

Les parties signataires considèrent que les dispositifs d'alternance existants sont vecteurs de diversité dans l'entreprise et représentent un moyen efficace d'insertion professionnelle des jeunes générations.

Acteur de la diffusion de connaissances, le CEA a de longue date valorisé la formation par alternance. Sur les 12 dernières années, c'est en moyenne près de 700 personnes qui ont été accueillies, chaque année, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein des unités du CEA.

Considérant que l'alternance permet une meilleure insertion sur le marché du travail, le CEA souhaite renforcer la promotion du dispositif de formation par alternance, qui constitue un des éléments structurants de son accompagnement d'employeur socialement responsable.

Dans cette perspective, le CEA renforcera la communication interne afin de valoriser auprès des responsables hiérarchiques les dispositifs d'alternance et plus spécialement l'apprentissage.

Le CEA s'attache à permettre aux salariés volontaires de devenir tuteurs et maîtres d'apprentissage et propose systématiquement une formation tutorale.

Dr MW

JES

R

PG

DN

## ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION AU SEIN DU CEA

Il sera tenu compte de la fonction tutorale et de maître d'apprentissage des salariés pour l'adaptation de leur charge de travail et la fixation de leurs objectifs. Cette dimension sera un des points abordés à l'occasion de leur entretien annuel d'activité.

Dans le cadre de son engagement pour l'intégration professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés, le CEA considère que l'accueil de personnes en situation de handicap dans le cadre de formations par alternance favorise l'accès à un enseignement scientifique long, notamment pour cette population bien souvent éloignée de la formation scientifique. Dans cette perspective, les décideurs peuvent s'appuyer sur le coordinateur chargé de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'emploi et à l'insertion de travailleurs handicapés en application dans leur établissement.

A échéance de leur contrat en alternance et après obtention du diplôme, le CEA s'engage à étudier prioritairement les candidatures à un emploi présentées par les candidats ayant effectué leur alternance au CEA.

Le CEA se fixe comme objectif global d'accueillir des alternants à hauteur de 5% de ses effectifs à fin 2016 (ETP CDI au 31/12), sous réserve que cet objectif ne remette pas en cause l'accueil de thésards compte tenu de contraintes budgétaires (« nature 20 »). Cet objectif intègre les parcours par contrat d'apprentissage et par contrat de professionnalisation.

### 2- Les stages en milieu professionnel

Les stages en entreprise contribuent à la formation et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales et sont limités aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé dans le cadre d'une convention conclue entre le CEA, un jeune et l'établissement d'enseignement supérieur dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Le CEA continuera à veiller avec une attention particulière à la qualité des stages.

Il est rappelé que les stagiaires bénéficient des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1, L. 1152-1 et L. 1153-1 du Code du travail dans les mêmes conditions que les salariés du CEA.

### 3- Les thèses

Plus de 1 000 jeunes sont régulièrement salariés par le CEA pour y effectuer une thèse dans ses laboratoires. Le CEA a pour volonté de maintenir son effort de formation par la recherche dans la durée. Ils bénéficient tous d'un contrat de travail à durée déterminée de formation doctorale et des avantages afférents. En même temps qu'elle est une formation scientifique d'excellence, la thèse est également une formation professionnelle de haut niveau et un facteur déterminant d'insertion professionnelle.

Sur la durée du présent accord, le CEA se donne pour objectif que 20% de ses recrutements de docteurs concernent des candidats ayant effectué leur thèse au sein d'un laboratoire du CEA.

Pour garantir l'excellence de la formation scientifique et professionnelle apportée, le CEA attache une grande importance aux conditions de réalisation des thèses et notamment à leur encadrement, en lien avec l'Ecole Doctorale. Pour cela, il veillera à s'assurer de la disponibilité suffisante des encadrants.

Par ailleurs, les salariés encadrant une thèse sont incités à obtenir leur habilitation à diriger des recherches (HDR) de manière à pouvoir exercer les qualités de directeur de thèse.

Dans le cadre de son engagement d'accompagnement des doctorants dans l'acquisition des compétences nécessaires à une insertion professionnelle réussie, le CEA via l'Institut national des sciences et techniques nucléaires (INSTN) propose un dispositif de formation facilitant l'ouverture vers le monde socio-économique.

Un suivi de leur insertion professionnelle sera effectué au cours des revues de personnel et un bilan de ce suivi sera présenté à la Commission économique et de l'emploi du Comité national lors de sa réunion annuelle consacrée à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (CEE GPEC).

### 4- Les post-doctorants

Chaque année, près de 200 jeunes chercheurs sont également accueillis dans les unités du CEA immédiatement après l'obtention de leur doctorat, pour une première expérience constitutive d'une formation professionnelle de haut niveau. Ils bénéficient également des formations proposées par l'INSTN visant à les préparer à une insertion professionnelle durable.

Dr MW



PT

AG

DN

## ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION AU SEIN DU CEA

Un suivi de l'insertion professionnelle des post-doctorants sera effectué au cours des revues de personnel et un bilan de ce suivi sera présenté en CEE GPEC du Comité national du CEA.

### 5- Les autres contrats à durée déterminée

Le développement des appels à projets, européens et nationaux, a entraîné un développement sensible du recours aux CDD ces cinq dernières années. De même, la croissance des travaux réalisés sous contrats financés par les industriels a contribué à cette augmentation.

La réalisation des travaux mobilise en premier lieu des personnels permanents ; ces ressources sont complétées par des personnels non permanents, en appui aux personnels permanents qui seuls peuvent garantir la capitalisation et la pérennisation de l'expertise.

Face à ces évolutions structurelles dans les modes de financement de la recherche, le CEA est particulièrement attentif au ratio CDD/CDI, afin de garantir l'exécution de ses programmes et contrats, la pérennisation et la transmission des compétences, mais aussi l'intégration du personnel non permanent dans les équipes de travail, afin de leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle valorisable sur le moyen et long terme.

Dans cette perspective, un suivi de l'évolution du recours à ce type de contrat sera effectué et présenté en CEE GPEC.

Un suivi de ces personnels sera effectué en revues de personnel.

Un suivi de leur insertion professionnelle sera également effectué à l'occasion des revues de personnels et présenté annuellement en CEE GPEC du Comité national du CEA.

## CHAPITRE 3/ EMPLOI ET MAINTIEN DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE

En 10 ans, l'âge moyen de l'effectif engagé du CEA est passé de 42,5 ans à 45,1 ans (fin 2012).

Dans un contexte de vieillissement de sa population et de recul de l'âge légal du départ en retraite, le CEA se doit de répondre à la nécessité d'accompagner et de faciliter la poursuite de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge du départ à la retraite.

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

### A. Objectifs en matière de maintien dans l'emploi des seniors

En application de la loi portant création du contrat de génération, au titre des objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi des seniors, et compte tenu du diagnostic préalable qui affiche un taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus de 18,2% de son effectif, le CEA s'engage à maintenir les salariés âgés de 55 ans et plus dans l'emploi et en tout état de cause jusqu'à leur départ en retraite à leur initiative :

- en favorisant les départs à la retraite à la date à laquelle le salarié remplit les conditions lui permettant de faire valoir ses droits à taux plein ;
- en maintenant dans l'emploi au moins 90% des salariés seniors d'une même classe d'âge jusqu'à l'atteinte de leur âge légal de départ en retraite.

Pour ce faire, un bilan des départs des salariés âgés de 55 ans et plus sera présenté en CEE GPEC du Comité national du CEA et en Commission emploi des Comités d'établissements.

### B. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

#### 1. Prévention de la pénibilité

Le CEA a procédé en 2011 à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. Le décompte (effectué à partir des Fiches de Poste et de Nuisances) des salariés CEA exposés à un ou plusieurs facteurs légaux de risques liés à la pénibilité a permis de constater que 15,2% de l'effectif était concerné<sup>1</sup>.

Afin de compléter cette analyse, le CEA a effectué un autre décompte sur un périmètre très nettement majorant, qui incluait, la totalité des salariés des entreprises extérieures prestataires intervenant dans les établissements du CEA.

<sup>1</sup> Effectif de référence : ETPT 2010, c'est-à-dire 18 046.

DR MW

JFA

PT  
→ A PG

## ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION AU SEIN DU CEA

Ainsi calculé, le taux de salariés exposés aux facteurs légaux de risques liés à la pénibilité est de 35,6% de l'effectif considéré.

Il ressort donc que le CEA ne remplit pas les conditions légales et réglementaires pour être dans l'obligation de conclure un accord ou d'établir un plan d'actions de prévention de la pénibilité.

Toutefois, le CEA prévoit de poursuivre ses actions de prévention des risques professionnels avec notamment un travail ciblé sur les facteurs de risques liés à la pénibilité, selon trois axes :

- l'homogénéisation de l'évaluation de la pénibilité au sein des installations, par la définition de seuils à associer non seulement à la traçabilité mais également au déclenchement d'actions de prévention complémentaires à travers les Evaluations des Risques Professionnels,
- l'amélioration de la traçabilité de la prévention et de l'exposition à ces facteurs de risques professionnels par la mise en place de la fiche de prévention des expositions (FPE).

Au titre de ces deux premiers axes, le CEA veillera à ce que son référentiel et son évolution intègre le facteur « âge ».

- au titre de la maîtrise des activités sous-traitées, le CEA veillera à ce que les entreprises prestataires mènent des actions de prévention vis-à-vis des risques d'exposition aux facteurs de pénibilité.

En concertation avec la hiérarchie du salarié senior qui serait déclaré inapte ou qui souhaiterait quitter son poste, le CEA s'engage à mettre en œuvre les mesures d'accompagnement pour faciliter son reclassement vers un poste non exposé.

### 2. Le suivi médical des seniors

L'allongement de la vie professionnelle conduit nécessairement à accorder une attention particulière à la santé au travail des salariés et plus particulièrement des salariés seniors.

En matière de suivi médical, les parties signataires conviennent qu'un salarié senior est un salarié âgé de 50 ans et plus.

Pour ce faire, le rapport d'activité annuel établi par la médecine du travail comportera, en sus des dispositions réglementaires, une partie spécifique consacrée à la santé au travail des salariés seniors.

### C. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des salariés seniors

#### 1. L'entretien de fin de carrière

Afin de leur permettre d'anticiper l'évolution de leur parcours, le CEA procède à l'information des salariés seniors sur les dispositifs de fin de carrière existants.

Les salariés, parvenus potentiellement dans les trois dernières années de leur fin d'activité professionnelle, peuvent bénéficier d'un entretien au cours duquel sont abordées les questions relatives au départ à la retraite et aux perspectives de fin de carrière.

Le service du personnel de l'établissement où sont affectés les salariés est l'interlocuteur sur ces questions.

#### 2. La formation professionnelle tout au long de la vie

La formation tout au long de la vie est un moyen privilégié de répondre aux évolutions de l'emploi et des compétences au sein du CEA, mais également un facteur de progression professionnelle et de reconnaissance personnelle pour les salariés. Elle constitue également un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Plus particulièrement, les salariés seniors doivent faire l'objet d'une attention particulière afin d'intégrer dans la réflexion sur la formation professionnelle leur potentiel d'évolution professionnelle au regard de l'allongement de la vie professionnelle et de la gestion des fins de carrière.

A ce titre, les parties signataires rappellent que tous les salariés, quel que soit leur âge, doivent avoir accès à la formation professionnelle tout au long de leur vie.

En matière de formation professionnelle tout au long de la vie, elles conviennent qu'un salarié senior est un salarié âgé de 50 ans et plus.

DV MW

PT

PT

## ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION AU SEIN DU CEA

Sur la durée de l'accord, le taux annuel des salariés seniors bénéficiant d'une formation devra atteindre à minima 50%. Cet objectif fera l'objet d'un suivi spécifique en Commission centrale de formation du Comité national du CEA.

### 3. Augmentations individuelles de salaire et promotions

En matière de suivi des augmentations individuelles de salaire et de promotions, les parties signataires conviennent qu'un salarié senior est un salarié âgé de 50 ans et plus.

Les Organisations Syndicales sont tenues informées des recommandations spécifiques qui sont adressées à la hiérarchie dans le cadre des campagnes annuelles d'augmentations individuelles de salaire et de promotion.

Un suivi des augmentations individuelles de salaire et des promotions attribuées aux salariés seniors est effectué. Pour ce faire, chaque année, un bilan de la campagne de l'exercice précédent est présenté aux représentants du personnel en Commissions des Carrières.

### D. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

#### 1. Temps partiel choisi

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

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

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

Les salariés seniors titulaires d'un compte épargne-temps peuvent financer une activité à temps partiel précédant immédiatement le départ en retraite en vue d'une cessation progressive d'activité dans les conditions prévue par l'accord relatif au compte épargne-temps du 12 décembre 2012.

Afin de contribuer à la transition entre activité professionnelle et retraite, les salariés seniors ayant choisi un régime de travail à temps partiel à 4/5<sup>ème</sup> auront la possibilité de cotiser au régime général d'assurance vieillesse et au régime complémentaire à hauteur du salaire correspondant à leur activité à taux plein, dans les mêmes conditions que celles prévues par l'accord du 14 septembre 2011 relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la nécessaire articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

#### 2. Evolution du dispositif de retraite progressive

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a pérennisé le dispositif de retraite progressive qui s'adresse aux salariés ayant atteint l'âge légal et justifiant d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes dans un ou plusieurs des régimes d'assurance vieillesse fixée à 150 trimestres.

Le salarié remplissant les conditions légales pour travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de sa pension de retraite (retraite de base et complémentaire) peut demander à bénéficier d'une retraite progressive, sous réserve de la compatibilité de ses fonctions avec l'aménagement de son temps de travail à mi-temps.

La rémunération associée à l'activité professionnelle à temps partiel est majorée d'une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 10% du salaire d'activité à mi-temps<sup>2</sup>.

La durée maximum d'une retraite progressive est portée de 3 à 5 ans avant le départ en retraite.

<sup>2</sup> Base, prime spéciale cadre ou non cadre, prime individuelle ou prime d'ancienneté, prime DAM, indemnité spécifique mensuelle en application de l'accord du 15 juin 2005 relatif à la situation des salariés affectés en service 24x48 dans les formations locales de sécurité et appelés à quitter le service 24x48, indemnités compensatrices mensuelles prévues par les accords du 28 avril 2006 portant sur les modalités d'accompagnement social des modifications de responsabilités sur le site de Marcoule et du 11 décembre 2007 concernant le transfert, au CEA, des activités du Centre national de séquençage (CNS) et du Centre national de génomique (CNG) relevant du GIP "Consortium national de recherche en génomique" (CNRG), indemnité compensatrice mensuelle prévue par l'accord du 3 juillet 2009 relatif aux modalités de recrutement des personnels dans le cadre du transfert du centre d'études de Gramat au CEA, indemnité compensatrice de l'ex-prime de résultat.

### 3. Les modulations de l'indemnité de départ à la retraite

Afin de neutraliser les effets du temps partiel pour les salariés seniors, l'indemnité de départ en retraite, versée dans les conditions prévues par l'article 178-1 de la Convention de travail du CEA, sera déterminée sur la base d'une activité à temps plein pour la totalité de la période de travail à temps partiel effectuée dans le cadre du dispositif de retraite progressive.

Si le salarié ne souhaite pas recourir aux formules de travail à temps partiel, il aura néanmoins la possibilité de transformer tout ou partie de l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 178-1 de la Convention de travail du CEA en jours de congés afin de financer une période d'activité à temps partiel précédant son départ en retraite<sup>3</sup>.

### 4. Aide au rachat de trimestres de retraite

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

Dans ce cadre, pour les années civiles 2014, 2015 et 2016 et avec l'objectif notamment de faciliter les conditions de départ à la retraite à taux plein des salariés qui le souhaiteraient, le CEA met en œuvre un dispositif d'aide financière au rachat de trimestres pour les salariés qui engageront une telle démarche sur cette période en vue d'un départ en retraite dans les 18 mois suivants ce rachat.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 351-14-1 du Code de la sécurité sociale et n'est nullement un dispositif de départ anticipé à la retraite. Il est rappelé que l'engagement d'un rachat de trimestres de retraite repose sur le volontariat, ce qui signifie qu'il ne peut en aucun cas être imposé aux salariés du CEA qui rempliraient les conditions d'éligibilité mentionnées ci-dessus.

Les salariés qui souhaiteraient engager un rachat de trimestres entre le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et le 31 décembre 2016 et, qui formaliseront, au moment de l'engagement de ce rachat, leur décision pour un départ en retraite à leur initiative intervenant au plus tard dans les 18 mois suivants, pourront bénéficier du dispositif d'aide du CEA au financement d'un rachat de trimestres engagé auprès des caisses de retraite.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés devront attester de leur démarche de rachat auprès de la CNAV et fournir les justificatifs demandés par le CEA.

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

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

Par ailleurs, pour faciliter l'accès à ce dispositif, les salariés pourront à leur demande bénéficier du versement d'une avance de trésorerie de tout ou partie de l'indemnité complémentaire de 4 mois de salaire prévue par l'article 178-1 de la Convention de travail du CEA.

Afin d'assurer la meilleure information des salariés CEA plus concernés par certains dispositifs prévus par le présent accord, le CEA pourra procéder à une information individualisée.

## Chapitre 4/ TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

La complémentarité des connaissances et des expériences des générations favorise une bonne intégration professionnelle et permet de développer l'esprit d'équipe et l'efficacité par un enrichissement mutuel.

La politique de transmission des savoirs et des compétences se décline selon plusieurs axes :

- dans le domaine des métiers sensibles et des compétences identifiées comme critiques,
- dans le cadre des contrats d'alternance, un tuteur assurant la professionnalisation du jeune au sein de l'équipe et l'accompagnant tout au long de son parcours de formation,

<sup>3</sup> Par exemple pour 1 mois d'IDR au titre du délai de prévenance : 22 jours pourraient financer un 4/5ème (sur base talon 550 points) pendant 22 semaines.

DR

R

PE

DN

## ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION AU SEIN DU CEA

- dans le cadre des actions de formation interne impliquant des salariés disposant de plusieurs années d'expérience, et en particulier des salariés seniors ayant acquis une expertise à transmettre, dans une démarche d'accompagnement des salariés dans leur développement professionnel (à l'occasion d'une prise de poste à responsabilité, d'une mobilité thématique ou fonctionnelle, l'intégration dans un nouvel emploi, d'un transfert de compétences métiers).

La réussite des mesures prises en matière de transmission de savoirs et de compétences dépend des caractéristiques propres à chaque activité et environnement de travail.

Partant du constat qu'il n'existe pas de modèle unique de nature à favoriser la transmission des savoirs et des compétences au sein du CEA, une démarche d'identification des initiatives, qu'il s'agisse par exemple, de la mise en place de binômes d'échanges intergénérationnels, de pratiques de tutorat, de partage des compétences au sein d'un groupe, de la mise en place d'une diversité des âges au sein des équipes, sera lancée.

La Direction des ressources humaines et des relations sociales établira un guide recensant ces pratiques identifiées, qui sera diffusé largement afin de sensibiliser les équipes à la transmission des savoirs et des compétences.

### CHAPITRE 5/ DISPOSITIONS FINALES

#### **A. Champ d'application**

Le présent accord est conclu au niveau du périmètre CEA lequel comprend tous les établissements du CEA qui se trouvent donc couverts au regard de l'obligation légale relative au contrat de génération instituée par le Code du travail.

#### **B. Durée et date d'effet de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Ses dispositions prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 sous réserve de l'homologation du présent accord par la DIRECCTE.

Si les évolutions législatives le rendaient nécessaire, les parties signataires, à la demande de l'une d'entre elles se réuniront afin de se positionner sur d'éventuelles évolutions du présent accord.

A son échéance fixée le 31 décembre 2016, il cessera de produire ses effets sans devenir un accord à durée indéterminée. Dans un délai de six mois précédant cette échéance, les parties signataires se rencontreront afin d'envisager les suites à donner au présent accord.

#### **C. Evaluation et suivi de l'accord**

Les parties signataires rappellent que l'impact des mesures prises en application du présent accord ne pourra être évalué qu'à compter de l'année 2015 (sur la base des données de 2014).

À compter de sa date d'entrée en vigueur, un document d'évaluation sur la mise en œuvre des dispositions du présent accord sera, chaque année, transmis par le CEA à l'autorité administrative compétente conformément aux dispositions légales et réglementaires. Ce document sera également transmis à chaque bureau central des Organisations Syndicales représentatives au CEA ainsi qu'aux membres du Comité national du CEA.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent qu'un bilan de l'application du présent accord sera présenté en CEE au cours d'une réunion consacrée à la GPEC.

#### **D. Formalités de dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord d'entreprise 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.

#### **E. Information du personnel**

Le présent accord sera porté à la connaissance de tous les salariés du CEA et sera notamment disponible sur le site intranet de la Direction des ressources humaines et des relations sociales.

DF MW

R

AB DN

**DIAGNOSTIC PREALABLE A L'ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE  
GENERATION AU SEIN DU CEA**

En application des dispositions de la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération et de son décret d'application, le présent diagnostic établi par le CEA a servi de base à la négociation de l'accord relatif au contrat de génération au sein du CEA auquel il est annexé.

Le diagnostic porte sur la pyramide des âges, les caractéristiques d'emploi des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective, les perspectives de départs à la retraite. Il intègre une évaluation des dispositions de l'accord en faveur de l'emploi des seniors au CEA du 16 juillet 2009.

Des éléments sont également donnés sur les situations de pénibilité. Une dernière partie est consacrée aux expertises et compétences clés au service des programmes du CEA.

**Sommaire :**

- 1- Pyramide des âges et présentation du contexte
- 2- Indicateurs et politique d'emploi des jeunes
- 3- Indicateurs et politique d'emploi des seniors
- 4- Situations de pénibilité
- 5- Compétences « clés » et expertises au service des programmes du CEA

Sources : bilan social CEA 2012, rapport de situation comparée CEA 2012, dossier d'information CEE GPEC 2013

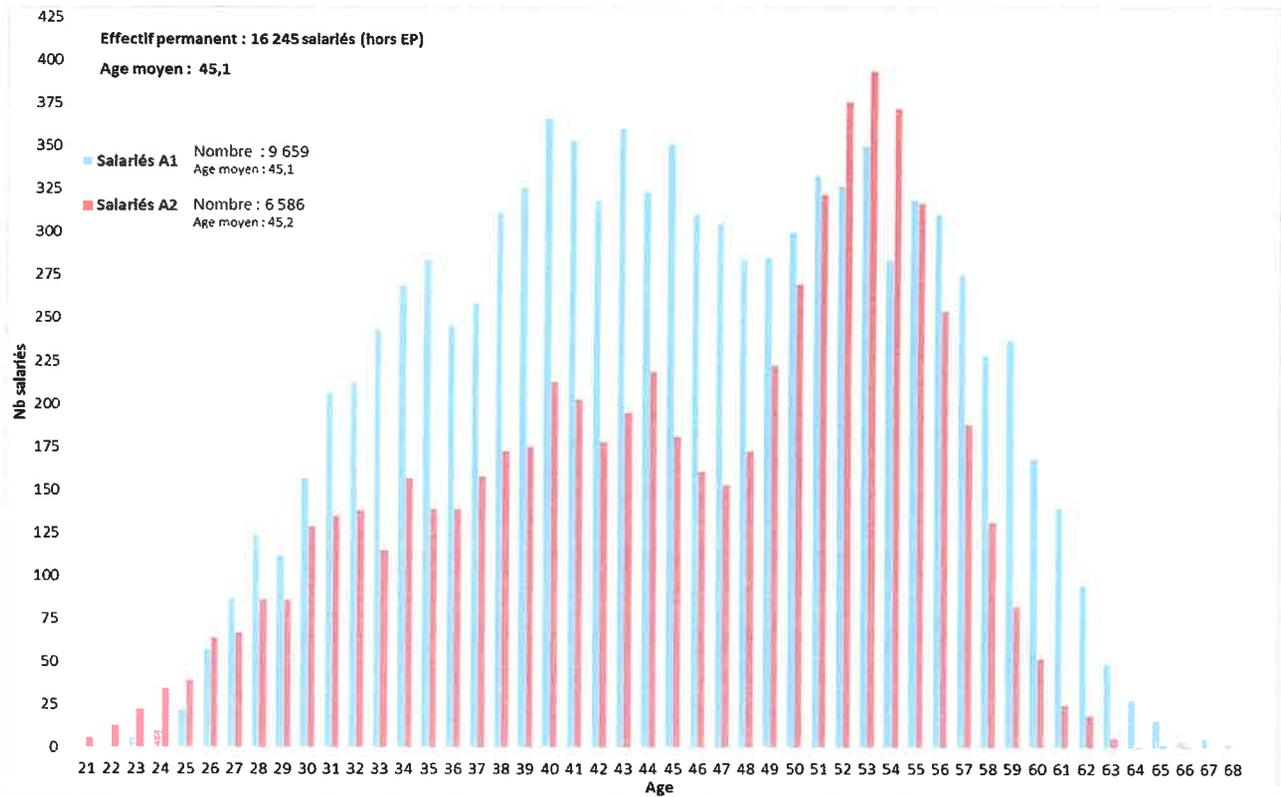
DR MWZ

PT

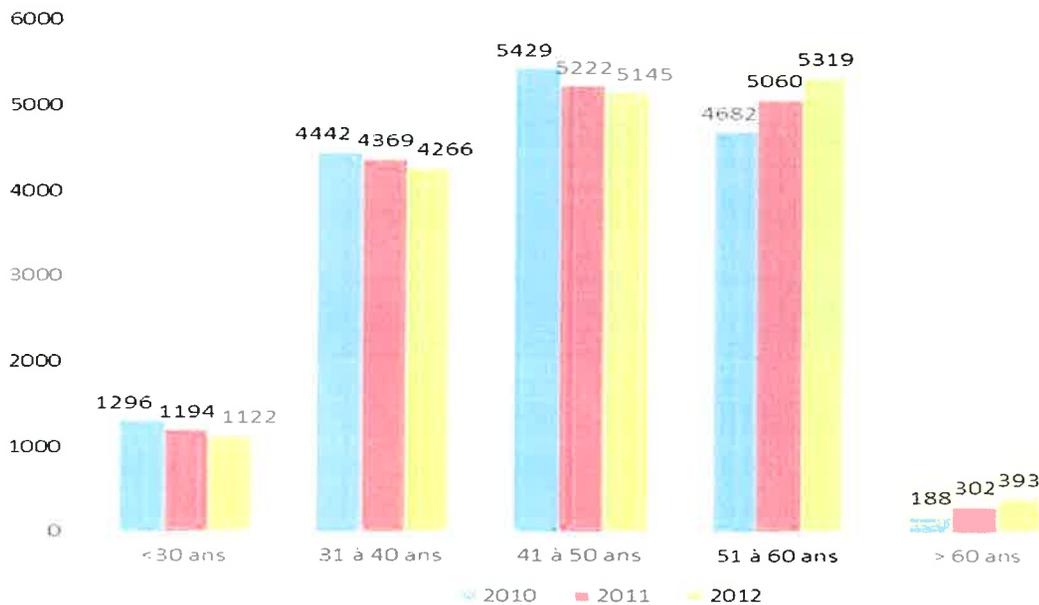
PP DN

# ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION AU SEIN DU CEA

## 1- PYRAMIDES DES AGES AU 31/12/2012



La pyramide des âges ne fait pas apparaître de problème d'emploi particulier, ni des jeunes, ni des seniors.



La génération des salariés âgés de 51 ans et plus est mieux représentée que les autres. Cette génération présente une forte proportion de salariés relevant de l'Annexe 2 de la Convention de travail du CEA.

Est constaté un vieillissement de la population, conséquence d'un moindre nombre de recrutements (538 en 2012 pour un âge moyen de 32,6 ans) ces dernières années et d'un ralentissement des départs.

L'âge moyen de l'effectif engagé fin 2012 est de **45,1 ans** (44,8 ans fin 2011, 44,3 ans fin 2010). Il était de **42,5 ans** fin 2002 et de **43,2 ans** fin 2007.

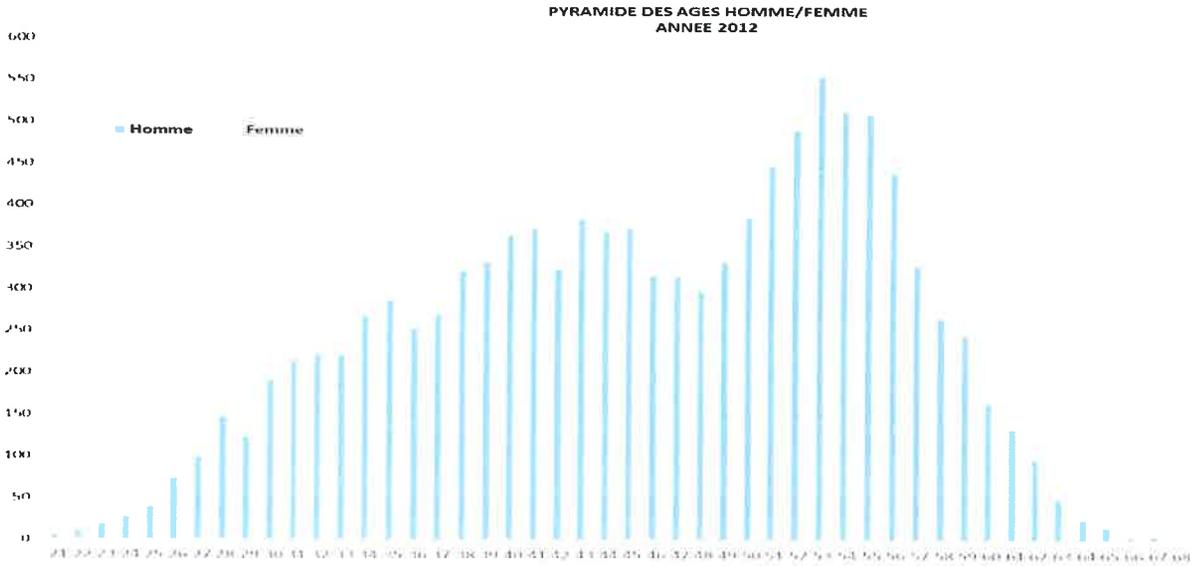
Dr MWZ

*[Signature]*

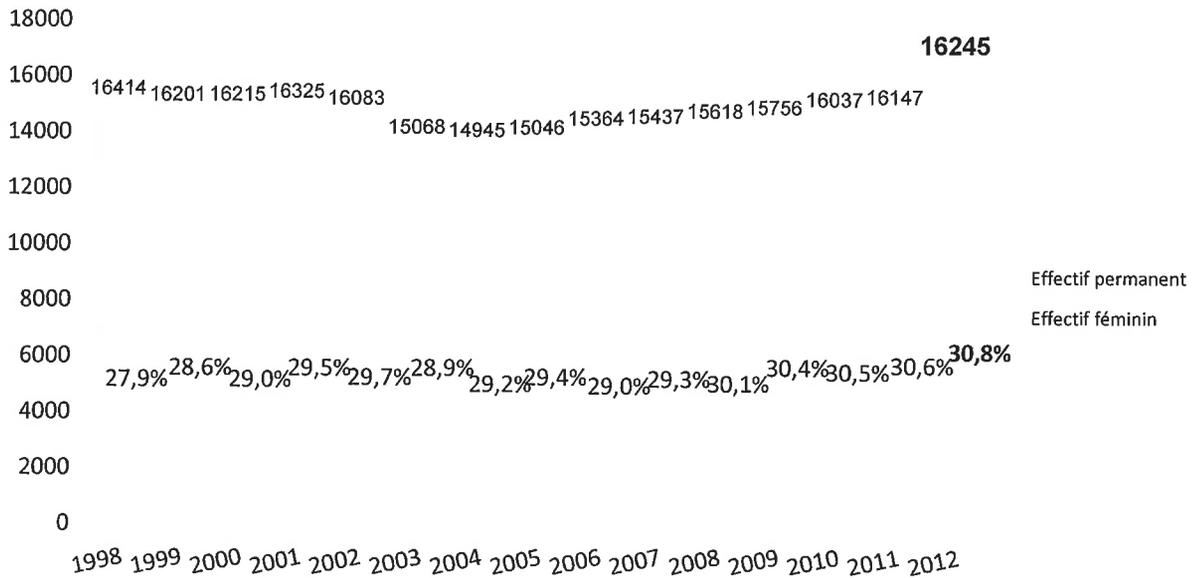
PT  
PE  
DN

# ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION AU SEIN DU CEA

## Répartition femmes/hommes



L'âge moyen des salariées femmes est de **43 ans et 10 mois**.



La part des femmes dans l'effectif permanent croit lentement (+ 3% en 14 ans) et reste stable depuis 2008 avec en moyenne une représentation équivalente à **30%, soit 4 997 femmes**.

*Dr MWZ*

*[Signature]*

*PT*  
*[Signature]*