

ACCORD SUR LA POLITIQUE D'EMPLOI DU CEA DES PERSONNELS RECRUTES EN CONTRATS A DUREE DETERMINEE

PREAMBULE

Grâce à ses compétences internationalement reconnues, le CEA constitue une force d'expertise et de proposition pour les pouvoirs publics. À l'interface entre le monde industriel et le monde scientifique académique, le CEA a su tisser des liens structurés avec l'Industrie tout en développant une collaboration étroite avec l'Université. Dans le même temps, le CEA développe une recherche fondamentale reconnue au plus haut niveau international.

Le CEA comptait 16 245 ETP (en CDI) fin 2012. Il accueillait également plus d'un millier de doctorants, et environ 1 500 salariés en contrat à durée déterminée (CDD).

Face aux évolutions structurelles des modes de financement de la recherche, induisant un recours accru aux CDD, le CEA affirme sa volonté de privilégier, autant que possible, l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI), par préférence au recours à l'emploi précaire, dans la limite des moyens que lui attribue l'Etat dans le cadre de la loi de finances.

Afin de garantir la réalisation de ses programmes, la pérennisation et la transmission des connaissances et compétences, le CEA est particulièrement attentif au ratio CDD/CDI.

Les parties signataires, au regard d'un diagnostic partagé, s'accordent sur le fait qu'une étape au sein du CEA dans le cadre d'un CDD est un facteur d'intégration professionnelle ultérieure et souhaitent par le présent accord que le CEA se dote de moyens supplémentaires pour renforcer l'efficacité de cette insertion professionnelle.

Les parties signataires souhaitent également par le présent accord souligner l'apport stratégique de ces femmes et de ces hommes accueillis pour une période déterminée et qui contribuent au quotidien aux activités de l'organisme.

Par cet accord, le CEA affirme sa responsabilité sociale d'employeur à leur égard.

Cette responsabilité doit s'exercer à travers la qualité de l'accueil et de l'intégration dans les équipes de travail, la transmission des savoirs et des savoir-faire, mission réaffirmée du CEA, mais aussi dans la gestion et dans l'accompagnement de ces jeunes vers un emploi à l'issue de leur CDD. Le CDD à objet défini mis en place par le présent accord est un outil au service de l'exercice de cette responsabilité.

Les parties signataires rappellent enfin leur attachement au principe de l'égalité de traitement entre le personnel en CDI et le personnel en CDD et souhaitent étendre à l'ensemble des personnels en CDD le bénéfice des garanties sociales et dispositifs RH existants, compatibles avec la nature de leur contrat.

ARTICLE 1 : PROCESSUS ET MODALITES DE RECRUTEMENT

Le CEA s'engage à privilégier l'embauche en CDI au recours aux CDD, dans la limite des moyens que lui attribue l'Etat dans le cadre de la loi de finances.

Pour répondre à des besoins d'emploi non pérennes, le CEA recrute des personnels en CDD.

1. Une politique de recrutement responsable

Le CEA met en œuvre une politique de recrutement responsable.

Les cas de recours aux CDD sont strictement encadrés par le Code du travail et par le Code de la recherche. Le CEA respecte les principes et les conditions fixés par ces textes, notamment en ce qui concerne les cas de recours, la durée des contrats, ainsi que les possibilités de renouvellement et de succession de contrats.

Les méthodes et procédures de recrutement utilisées garantissent les principes de respect, de non-discrimination, de neutralité et de promotion de la diversité et se fondent sur une évaluation objectivée.

Conscient que l'accès au logement est indispensable pour faciliter l'entrée sur le marché du travail et accompagner les parcours professionnels, le CEA s'engage à étudier d'ici la fin du 1^{er} semestre 2014 la possibilité 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.

DV MW → A P_T

PG

ACCORD SUR LA POLITIQUE D'EMPLOI DU CEA DES PERSONNELS RECRUTES EN CONTRATS A DUREE DETERMINEE

2. Formation des acteurs du recrutement

Le CEA poursuivra et renforcera ses actions de formation de la ligne managériale et des collaborateurs ressources humaines impliqués dans le processus de recrutement afin de les sensibiliser notamment aux enjeux de la diversité et à la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes.

3. Gestion du recrutement et contrat de travail

S'agissant des recrutements effectués à partir de l'obtention de financements nominatifs tels que l'European Research Council (ERC), les programmes Marie-Curie, Eurotalents, la sélection et le recrutement suivent des procédures particulières édictées par la Commission européenne.

Hormis ces recrutements soumis à des règles spécifiques, le niveau de classification et de rémunération applicable aux personnes recrutées en CDD obéit aux mêmes règles de détermination que pour les personnes recrutées en CDI.

Dans les conditions et suivant les modalités définies par la Convention de travail du CEA, les représentants du personnel en Commission des carrières sont informés de toute nouvelle fiche NCR (niveau de classification et de rémunération) relative à un recrutement en CDD. Chaque NCR doit recevoir le visa d'au moins l'un d'entre eux

A ce titre, il est rappelé que les recrutements en CDD répondent aux mêmes méthodes et procédures de prospection et de sélection (hors dispositifs spécifiques à certains pôles : jury, commission recrutements,...) que les recrutements en CDI.

Pour tout recrutement en CDD, un contrat de travail est établi. Il est remis au plus tard le jour de la prise de fonctions du salarié.

Les salariés en CDD bénéficient des mêmes droits que les salariés en CDI dans la mesure où l'exercice de ces droits est compatible avec la durée de leur contrat.

Les salariés en CDD bénéficient notamment des dispositifs relatifs à la prévoyance et à la santé en vigueur au CEA.

ARTICLE 2 : MISE EN PLACE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE A OBJET DEFINI

1. Mise en place de la possibilité de conclure des contrats à durée déterminée à objet défini

Dans le cadre du présent accord, et en application de la loi du 25 juin 2008 modifiée par la loi du 22 juillet 2013, les parties conviennent de la possibilité de conclure des contrats à durée déterminée à objet défini dans les cas prévus ci-dessous.

Le contrat à durée déterminée à objet défini (CDD-OD) constitue un dispositif complétant efficacement ceux déjà existants pour les ingénieurs-chercheurs.

Ce dispositif s'adressera prioritairement aux jeunes afin de leur permettre d'acquérir une première expérience professionnelle.

Il permet de répondre à l'évolution des modes de financement de la recherche, de plus en plus constitués de financements sur projet à durée limitée.

Par ailleurs, le CDD-OD permet de pouvoir proposer des contrats de même durée que ceux en vigueur dans les organismes publics de recherche dont le personnel relève du droit public, et participe ainsi d'une harmonisation.

Le CDD-OD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le CDD-OD ne peut être utilisé pour faire face à un surcroît temporaire d'activité au sens de l'article L. 1242-2 du Code du travail.

La conclusion de CDD-OD ne saurait avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement du CEA qui privilégie l'embauche en CDI dans la limite des moyens que lui attribue l'Etat dans le cadre de la loi de finances.

DV
MW
DA
PT

PG

ACCORD SUR LA POLITIQUE D'EMPLOI DU CEA DES PERSONNELS RECRUTES EN CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Le CEA s'engage à ce que la mise en place du CDD-OD n'augmente pas la part de CDD (hors formation doctorale et hors formation en alternance) dans l'effectif global du CEA, cette part ne devant pas être supérieure à 7 % pendant la durée déterminée du présent accord.

Lors de la première année de la mise en œuvre de ce dispositif, les demandes de recrutement de CDD-OD seront traitées par la Direction des ressources humaines et des relations sociales.

2. Cas de recours au CDD à objet défini

Le CDD-OD mis en place par le présent accord peut être conclu dans les cas suivants :

- dès lors qu'il est adossé à un contrat de recherche ou à un contrat avec un partenaire industriel ;
- dans le cas de certaines prestations techniques, scientifiques ou d'ingénieries spécifiques.

Les fiches NCR relatives à des recrutements en CDD-OD préciseront le motif du recours.

3. Salariés bénéficiaires du CDD à objet défini

Le CDD-OD permet l'embauche en contrat à durée déterminée d'ingénieurs-chercheurs ou de cadres administratifs dans le cadre des motifs indiqués à l'article précédent.

4. Durée du CDD à objet défini

Le CDD-OD mis en œuvre par le présent accord est conclu pour la durée de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, avec une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois.

Le CDD-OD ne peut pas être renouvelé. La durée prévisionnelle du CDD-OD sera indiquée dans une annexe du contrat de travail.

5. Fin du CDD à objet défini

- Au terme du contrat

Le CDD-OD prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois.

- Rupture avant le terme du contrat

Il peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, après dix-huit mois puis à la date anniversaire de sa conclusion, c'est-à-dire après vingt-quatre mois.

Conformément aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail, le CDD-OD peut également être rompu avant l'échéance du terme :

- par accord des parties,
- en cas de faute grave,
- de force majeure,
- d'inaptitude constatée par le médecin du travail,
- à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée.

6. Indemnité de fin de contrat

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un CDI, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à 10% de la rémunération totale brute qu'il a perçu dans le cadre de sa collaboration.

ARTICLE 3 : L'INTEGRATION ET LE SUIVI DU CONTRAT DES SALARIES EN CDD

1. Accueil

Le responsable hiérarchique direct est responsable de l'accueil et de la bonne intégration du nouveau recruté en CDD.

L'arrivée du salarié est préparée par l'unité. Un espace et un matériel de travail adaptés sont mis à sa disposition pour la durée de sa collaboration.

D ✓ Mewy → A P_T

PG

ACCORD SUR LA POLITIQUE D'EMPLOI DU CEA DES PERSONNELS RECRUTES EN CONTRATS A DUREE DETERMINEE

La qualité de l'accueil des nouveaux recrutés lors des premiers temps de présence est déterminante dans la réussite de leur intégration.

Le salarié « référent », tel que défini et institué dans le cadre de l'accord du 17 décembre 2013 relatif au contrat de génération au sein du CEA est chargé d'accueillir et d'accompagner le nouvel embauché en CDD les premiers temps après son recrutement, pour répondre aux questions d'ordre pratique notamment et l'aider à s'approprier les règles de fonctionnement du CEA.

Des parcours d'accueil visant à la découverte du CEA et à faciliter l'intégration des nouveaux salariés recrutés en CDD seront conçus et proposés 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.

2. Priorité d'embauche en CDI

Les salariés en CDD bénéficient d'une priorité d'embauche en CDI, sur tout poste correspondant à leurs compétences et qualifications sur lequel ils se sont portés candidats, pendant toute la durée de leur contrat et jusqu'à 6 mois après le terme de ce dernier.

3. Droit à la formation

Les salariés en CDD bénéficient pendant l'exécution de leur contrat d'un droit d'accès à la formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les salariés en CDI.

Les salariés en CDD bénéficient du droit individuel à la formation.

4. Carrière et rémunération

Les salariés en CDD¹ peuvent bénéficier d'augmentations individuelles de salaire et de promotions dès lors que leur présence au CEA est d'au moins 2 ans et selon les mêmes règles d'attribution que pour les salariés en CDI.

Les salariés en CDD¹ sont également éligibles aux dispositifs de primes en vigueur au CEA (primes de productivité, primes exceptionnelles) dès lors que ceux-ci sont compatibles avec la nature de leur contrat.

Les salariés en CDD sont en outre associés aux résultats et à la performance du CEA en application et selon les modalités prévues par l'accord relatif à l'intéressement du personnel du 29 juin 2011, et peuvent bénéficier, le cas échéant, du dispositif d'incitation des inventeurs et créateurs (primes de rédaction, primes d'invention, primes d'exploitation).

5. Formation d'accompagnement à l'insertion professionnelle

Des formations, sous forme d'ateliers et de séminaires, seront proposées aux salariés recrutés en CDD pour leur permettre d'identifier et valoriser leurs compétences et motivations dans le cadre de l'élaboration de leur projet professionnel et d'acquérir des méthodes de recherche d'emploi pour élargir leur champ d'investigation.

ARTICLE 4 : L'ACCOMPAGNEMENT DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

1. Entretiens d'évolution professionnelle et revues de personnel

Les salariés en CDD exerçant leurs fonctions depuis au moins un an sont reçus en entretien d'évolution professionnelle par leur responsable hiérarchique.

Cet entretien a pour objectifs :

- de faire le bilan de l'année écoulée,
- de définir les perspectives et les objectifs pour l'année à venir,
- d'identifier d'éventuels besoins de formation,
- d'évoquer les possibilités d'insertion professionnelle, au CEA et à l'extérieur, et de définir les dispositifs pour en faciliter l'accès.

¹ Hors formation doctorale et hors formation en alternance, ces contrats répondant à des dispositions spécifiques en matière de rémunération.

DV MW DA Pt

[Signature]

PG

ACCORD SUR LA POLITIQUE D'EMPLOI DU CEA DES PERSONNELS RECRUTES EN CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Le périmètre des revues de personnel est étendu aux personnels en CDD présents depuis plus d'un an en continu au CEA. Pour ces salariés, la revue de personnel a pour objectif de décider des actions à mettre en œuvre pour faciliter leur insertion professionnelle à l'issue du CDD.

A l'issue des revues de personnel, lorsque des actions sont envisagées pour un salarié, ce dernier en est systématiquement informé par le responsable de l'action dès que nécessaire.

2. Préparation à l'insertion professionnelle

Les salariés en CDD peuvent bénéficier, en concertation avec leur responsable hiérarchique, d'une autorisation d'absence de 2 heures hebdomadaires pendant le dernier mois de leur CDD, afin de préparer la suite de leur parcours professionnel.

3. Rédaction d'une « charte »

Afin de responsabiliser chaque partie prenante, le CEA établira une « charte » d'entreprise précisant les engagements de chaque partie prenante en matière d'intégration, de conditions de travail, d'encadrement et d'aide à l'insertion professionnelle.

ARTICLE 5 : SUIVI DE L'EMPLOI EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

1. Suivi de l'emploi en contrat à durée déterminée

Dans le cadre de la Commission Economique et de l'Emploi du Comité National, consacrée à la GPEC (CEE GPEC), un bilan annuel sur l'emploi à durée déterminée sera présenté, comprenant notamment un bilan du recours au dispositif de CDD-OD.

De même, un suivi annuel du recours à l'emploi à durée déterminée sera décliné dans le cadre des Commissions emploi des Comités d'établissements.

2. Suivi de l'insertion professionnelle

Un suivi annuel de l'insertion professionnelle des salariés recrutés en CDD et ayant terminé au cours des deux exercices précédents sera réalisé au cours des revues de personnel.

Il sera présenté à l'occasion de la CEE GPEC et décliné dans le cadre des Commissions emploi des Comités d'établissements.

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS GENERALES

1. Durée et date d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée initiale déterminée de 3 ans. Ses dispositions prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2014.

A son échéance fixée le 31 décembre 2016, le présent accord deviendra à durée indéterminée sauf si au moins une des parties signataires s'y oppose.

La partie signataire qui aurait la volonté de s'y opposer devra en informer chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard dans les trois mois de la survenance du terme du présent accord (soit au plus tard le 1^{er} octobre 2016). Le cas échéant, l'ensemble des parties signataires se réuniront pour envisager les suites à donner au présent accord.

Par ailleurs, dans la mesure où en application des dispositions prévues par le précédent alinéa, le présent accord continue à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties signataires précisent que ce dernier pourra être révisé à tout moment. Toute demande de révision devra être notifiée à chaque partie signataire et devra préciser l'objet de la demande. Le présent accord pourra être dénoncé dans cadre des dispositions légales et réglementaires.

DV
AWY
DA
RT

PG

ACCORD SUR LA POLITIQUE D'EMPLOI DU CEA DES PERSONNELS
RECRUTES EN CONTRATS A DUREE DETERMINEE

2. Suivi de l'accord

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

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.

3. Formalités de dépôt et publicité

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le 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.

4. 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.

DV MW3 → D PT

JFG

PG

ANNEXE - LES DIFFERENTS TYPES DE CDD AU CEA

Les CDD « classiques »

- Remplacement d'un salarié absent
- Accroissement temporaire d'activité

Les « contrats Aidés »

- Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE)
- CDD Senior

Les CDD de « complément de formation »

- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Contrat conclu au titre du Diplôme de Recherche et d'Innovation (DRI) = ex DRT
- Contrat de thèse
- Contrat « post-doc »

Les CDD pour « la recherche scientifique »

- CDD de recherche
- Collaborateur Temporaire Étranger (CTE)
- CDD d'usage : 7^{ème} PCRD, (bourses individuelles, programme Eurotalents...), autres projets de recherche internationaux
- CDD à objet défini

Dr
Muz → A

PT

PC

ACCORD SUR LA POLITIQUE D'EMPLOI DU CEA DES PERSONNELS
RECRUTES EN CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Les CDD « classiques »				
Type de contrat à durée déterminée	Référence légale	Motif du recours / public visé	Durées / Durées maximales	Indemnité de fin de contrat
CDD de remplacement d'un salarié absent	Art. L. 1242-2 1° du Code du travail	Remplacement en cas d'absence, de suspension du contrat d'un salarié <i>ou de départ définitif d'un salarié parti précédant la suppression de son poste (après consultation du Comité d'établissement)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Durée maximale de 18 mois à terme précis Durée maximale de 3 ans² à terme imprécis Durée maximale de 24 mois en cas de départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste 	Indemnité de 10% de la rémunération totale brute perçue durant l'exécution du contrat
CDD pour accroissement temporaire d'activité	Art. L. 1242-2- 2° du Code du travail	Tâche précise et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Durée maximale de 18 mois à terme précis exclu à terme imprécis 	Indemnité de 10% de la rémunération totale brute perçue durant l'exécution du contrat

Les « contrats Aidés »				
Type de contrat à durée déterminée	Référence légale	Motif du recours/public visé	Durées / Durées maximales	Indemnité de fin de contrat
Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE)	Art. L. 5134-20 et L. 1242-3 du Code du travail	Insertion professionnelle des demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi pour des postes devant répondre à des « besoins collectifs non satisfaits »	<ul style="list-style-type: none"> Durée maximale de 24 mois 	L'indemnité n'est pas due
CDD Senior	Art. L. 1242-3, D. 1242-2 et D. 1242-7 du Code du travail	Salariés « seniors » de plus de 57 ans qui ne peuvent liquider leur retraite à taux plein	<ul style="list-style-type: none"> Durée de 18 mois renouvelable une fois pour une durée maximale de 36 mois 	L'indemnité n'est pas due

² Durée maximale imposée par le CEA.

Dr  PT



PG

ACCORD SUR LA POLITIQUE D'EMPLOI DU CEA DES PERSONNELS
RECRUTES EN CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Les CDD de « complément de formation »				
Type de contrat à durée déterminée	Référence légale	Motif du recours/public visé	Durées / Durées maximales	Indemnité de fin de contrat
Contrat d'apprentissage	Art. L. 6211-1 et suivants du Code du travail	Formation en alternance des jeunes de 18 ³ à 25 ans ou des jeunes travailleurs handicapés de moins de 30 ans	• Durée de 1 an à 3 ans correspondant à la durée du cursus de formation suivi	L'indemnité n'est pas due
Contrat de professionnalisation	Art. L. 6325-1 et suivants du Code du travail	Formation en alternance des jeunes de 18 ⁴ à 25 ans ou des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus	• Durée de l'action de formation de 6 à 12 mois	L'indemnité n'est pas due
Contrat conclu au titre du Diplôme de Recherche et d'Innovation (DRI) = ex DRT	Art. L. 1242-3 et D. 1242-3 2° du Code du travail	Formation en alternance spécifique à la préparation d'un diplôme de recherche et d'innovation (bac + 6) accessible à l'issue d'un cursus d'ingénieur	• Durée de 12 à 18 mois	L'indemnité n'est pas due
Contrat de thèse	Art. L. 1242-3 4° du Code du travail	Complément de formation des jeunes chercheurs en vue de l'obtention d'un doctorat	• Durée de 3 ans	L'indemnité n'est pas due
Contrat « post-doc »	Art. L. 1242-3 et D. 1242-3 2° et 3° du Code du travail	Complément de formation des jeunes chercheurs venant d'obtenir leur doctorat	• Durée de 24 mois	L'indemnité n'est pas due

³ Obligation CEA => âge minimum = 18 ans.

⁴ Obligation CEA => âge minimum = 18 ans.

DV MW₃ DN PT



PG

ACCORD SUR LA POLITIQUE D'EMPLOI DU CEA DES PERSONNELS
RECRUTES EN CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Les CDD pour « la recherche scientifique »				
Type de contrat à durée déterminée	Référence légale	Motif du recours/public visé	Durées / Durées maximales	Indemnité de fin de contrat
CDD de recherche	Art. L. 431-1 du Code de la recherche	<p>CDD réservé aux établissements publics de recherche pour recruter en CDD du personnel de recherche :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ingénieurs, chercheurs, techniciens de recherche en détachement de leur administration ou en congé sans solde dans leur entreprise d'origine ; ➤ les chercheurs, étrangers ; ➤ les docteurs en médecine ou en pharmacie non titulaires ; ➤ les chercheurs, ingénieurs, techniciens de recherche d'un établissement public non titulaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Durée de 3 ans renouvelable une fois pour une durée maximale totale de 6 ans 	L'indemnité n'est pas due
Collaborateur Temporaire Étranger (CTE)	Art. L. 1242-2 3° et D. 1242-1 14° du Code du travail	Chercheurs étrangers résidant temporairement en France	<ul style="list-style-type: none"> • Durée maximale de 18 mois à terme précis • Durée maximale de 24 mois à terme imprécis⁵ 	L'indemnité n'est pas due
CDD d'usage	Art. L. 1242-2 3° et D. 1242-1 14° du Code du travail	Recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale ou d'un arrangement administratif pris en application d'une telle convention	<ul style="list-style-type: none"> • Durée maximale de 18 mois à terme précis • Durée du projet de recherche avec une durée maximale de 5 ans à terme imprécis⁶ 	L'indemnité n'est pas due
CDD à objet défini	Création par la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail et prolongation de l'expérimentation d'un an par la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013	<p><u>Profils</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ingénieurs – chercheurs ; • cadres administratifs <p><u>Motifs</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • contrat de recherche ou contrat industriel <ul style="list-style-type: none"> • prestations techniques, scientifiques ou d'ingénieries spécifiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Durée du projet avec une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois 	Indemnité de 10% de la rémunération totale brute perçue durant l'exécution du contrat

⁵ Durée maximale imposée par les dispositions réglementaires CEA.

⁶ Durée maximale imposée par les dispositions réglementaires CEA.

DV *ms* → DN Pt



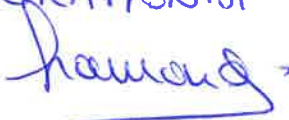
PC

ACCORD SUR LA POLITIQUE D'EMPLOI DU CEA DES PERSONNELS
RECRUTES EN CONTRATS A DUREE DETERMINEE

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



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

Patrick GRAMONDI


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

 HANON

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

Thomas PASCAR


19-12-2013
Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Atomique (UNSEA/FNME/la CGT)
Signé

M. Wojtowicz



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

le 17.12.2013

Denis UARLOT

