

Accord relatif au contrat de génération au sein du CEA

TABLE DES MATIERES

Article 1. Diagnostic de l'emploi des jeunes et des seniors.....	3
Article 2. Entrée et insertion dans l'emploi	3
A. Objectifs chiffrés en matière de recrutement des salariés jeunes.....	3
B. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des salariés.....	3
1. Parcours d'accueil.....	3
2. Désignation d'un référent	4
3. Accès à la formation tout au long de la vie professionnelle	4
C. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi portant sur l'évaluation des compétences	4
D. Mobilisation d'outils en matière de logement permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi	5
E. Perspectives de développement de l'emploi des jeunes	5
1. L'alternance	5
2. Les stages en milieu professionnel.....	6
3. Les thèses	6
4. Les contrats post-doctoraux.....	6
Article 3. Emploi des seniors et maintien dans l'entreprise	7
A. Objectifs en matière de maintien dans l'emploi des seniors	7
B. Améliorations des conditions de travail et prévention de la pénibilité	7
1. Prévention de la pénibilité	7
2. Le suivi médical des seniors.....	8
C. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des salariés seniors.....	8
1. Les entretiens seniors.....	8
2. La formation professionnelle tout au long de la vie.....	8
3. Augmentations individuelles de salaire et promotions.....	9
D. Aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite	9
1. Temps partiel choisi.....	9
2. Dispositif de retraite progressive	9
3. Les modulations de l'indemnité de départ à la retraite	10
4. Aide au rachat de trimestres de retraite	10
Article 4. Transmission des savoirs et des compétences.....	11
Article 5. Dispositions finales	11
A. Champ d'application.....	11
B. Durée et date d'effet de l'accord	11
C. Evaluation et suivi de l'accord	11

FF.
vs Mly MAP # 13

PREAMBULE

La programmation pluriannuelle des activités civiles de recherche, d'une part, et la programmation des activités nucléaires de défense en lien avec la loi de programmation militaire, d'autre part, permettent de disposer d'une orientation des activités du CEA sur le moyen et long terme.

La politique de l'emploi du CEA s'inscrit pleinement dans cette vision pluriannuelle de l'activité de l'organisme et se construit dans une logique de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Conciliant approches individuelle et collective, la GPEC revêt un double enjeu :

- s'assurer de l'adéquation des ressources humaines, tant en termes des compétences que d'effectif, avec les besoins liés aux programmes et à leur évolution à moyen et long terme ;
- accompagner les salariés dans la construction de leur trajectoire professionnelle et la sécurisation de leur parcours.

Le CEA conduit sa politique d'emploi en veillant à « préserver les compétences clés pour l'établissement et à maintenir l'emploi scientifique et technique », dans le respect de son plafond d'emploi.

En matière de gestion des ressources humaines, ce maintien des compétences clés passe notamment par la formation et/ou la mobilité, ainsi que par le recrutement.

En parallèle, le CEA apporte sa contribution « à l'effort national d'éducation et d'enseignement supérieur [...] ». Cet engagement, qui remonte aux origines du CEA, se traduit principalement par une politique volontariste de formation par la recherche et l'accueil de doctorants et post-doctorants. Il s'incarne également dans le développement de l'accueil d'alternants ou de stagiaires.

Enfin, cette politique doit tenir compte de la démographie du CEA, fruit de son histoire, des évolutions de ses missions et de son organisation, ainsi que des flux de départs à venir.

La loi du 1er mars 2013 a institué le Contrat de génération. Dans ce contexte, le CEA a conclu le 17 décembre 2013, avec les cinq organisations syndicales représentatives au niveau national, un accord collectif relatif au contrat de génération au sein du CEA. Cet accord à durée déterminée arrive à échéance le 31 décembre 2016.

Le présent accord, dans la continuité de celui du 17 décembre 2013, constitue un des éléments de la politique des ressources humaines du CEA. Conformément aux dispositions prévues aux articles L.5121-6 et suivants du Code de travail, il vise à définir des plans d'action répondant au triple objectif du Contrat de génération, à savoir :

- améliorer l'accès des jeunes à un emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- maintenir l'emploi des seniors (les parties signataires conviennent qu'un salarié senior est, sauf disposition plus précise, un salarié âgé de 50 ans et plus) ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Article 1. DIAGNOSTIC DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS

Un diagnostic sur les trois années de l'accord relatif au contrat de génération au CEA du 17 décembre 2013 (période 2013-2015) est annexé au présent accord.

Article 2. ENTREE ET INSERTION DANS L'EMPLOI

A. Objectifs chiffrés en matière de recrutement des salariés jeunes

Les parties en présence conviennent qu'un salarié jeune, au sens du présent accord, est un salarié jusqu'à 30 ans révolus.

Les prévisions de l'effectif, du potentiel d'accueil et du nombre de recrutements en Contrat à durée indéterminée (CDI) sont présentées 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. Sur la durée du présent accord, il se fixe les deux objectifs suivants :

- 20 % du total de ses recrutements en CDI (hors titulaires d'un doctorat) doivent concerner des jeunes de moins de 26 ans révolus ;
- 45 % du total de ses recrutements en CDI doivent concerner des jeunes de moins de 30 ans révolus.

Sont 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 Contrat à durée déterminée (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, afin de veiller à respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'indicateur est établi par genre. Il 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 salariés

La qualité de l'accueil des nouveaux recrutés, quel que soit leur âge, lors des premiers temps de leur 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 la politique d'accueil et d'insertion professionnelle de ses nouveaux collaborateurs, en cohérence avec l'ensemble des dispositifs préexistants.

1. Parcours d'accueil

La recherche d'une bonne intégration des salariés au sein de l'organisation prend tout son sens dans un organisme comme le CEA, qui recrute dans une optique de long terme. Cette intégration doit être vue comme un facteur de performance de l'organisme, d'insertion professionnelle et de bien-être au travail du salarié favorisant son envie d'engagement durable au sein du CEA.

Au 31 décembre 2015, 1049 collaborateurs étrangers de 81 nationalités différentes étaient présents au CEA. Compte tenu de la forte internationalisation des profils accueillis, la dimension interculturelle doit être prise en compte dans la conception de ces dispositifs d'accueil.

L'accueil personnalisé et l'intégration du salarié doivent permettre la prise en compte de l'ensemble des périmètres : unité, établissement d'affectation, direction d'appartenance et CEA.

Les centres, directions et la direction générale feront en sorte qu'à chaque niveau de l'intégration la documentation remise au salarié nouvellement recruté soit disponible et librement accessible dans un espace identifié du site intranet.

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

2. Désignation d'un référent

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

La mission du référent s'inscrit dans un objectif d'intégration et de socialisation de la personne nouvellement recrutée au CEA. Il s'agit d'accompagner le nouvel embauché dans la découverte de son environnement de travail afin qu'il puisse s'en approprier les règles de fonctionnement, les usages et, *in fine*, la culture.

Dans ce cadre, le rôle du référent est d'accueillir le nouveau recruté et de faire preuve de disponibilité, durant ses premiers mois au sein de l'organisme afin de répondre aux questions d'ordre pratique qu'il se pose ou de l'orienter vers les personnes ou structures pouvant le renseigner.

Le rôle de référent suppose des qualités d'écoute et de communication. Il suppose aussi de disposer d'une bonne connaissance de l'environnement direct dans lequel le nouveau salarié évolue et, plus largement, du CEA.

Le référent est un salarié volontaire pour jouer ce rôle. Il est désigné par le supérieur hiérarchique du nouvel embauché et se situe de préférence hors de la ligne hiérarchique. Afin de favoriser le lien intergénérationnel et la transmission au sein de l'organisme, les salariés expérimentés pourront plus particulièrement être sollicités.

Pour faciliter le rôle du référent, une fiche repère « référent » explicitant son rôle d'accueil sera remise à chaque référent et sera disponible sur le portail intranet du CEA en lien avec les documents fondamentaux de présentation du CEA.

Lorsqu'un responsable de thèse, un tuteur ou un maître de stage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre de sa formation, il peut également assurer le rôle de référent. Il est cependant rappelé que la mission première du tuteur s'inscrit dans un objectif de transmission des savoirs et des compétences que n'a pas le référent.

Le temps et l'investissement consacrés à l'accueil et à l'intégration sont 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.

La notion de référent et sa contribution au processus d'accueil des nouveaux recrutés seront rappelées dans le cadre des formations destinées aux responsables hiérarchiques.

3. Accès à la formation tout au long de la vie professionnelle

La formation continue est un levier important de la politique de l'emploi du CEA afin de répondre aux évolutions de l'emploi et des compétences liées aux programmes (Cf. Accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au CEA du 19 octobre 2015). Facteur de progression professionnelle et de reconnaissance personnelle pour les salariés, la formation continue est également un moyen d'appropriation par les salariés de leur trajectoire professionnelle, en accord avec les besoins de l'entreprise. Enfin, elle constitue 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. Le responsable hiérarchique veillera à échanger avec le référent, si ce dernier est distinct, avant cet entretien.

Si des difficultés sont constatées, des actions permettant d'améliorer l'intégration pourront être prévues, notamment en associant le responsable ressources humaines, et mises en œuvre à l'issue de cet entretien.

D. Mobilisation d'outils en matière de logement permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi

Le dispositif Visale permet de favoriser l'accès à l'emploi, notamment des jeunes, en les dispensant de fournir la caution d'une personne physique tout en présentant une garantie sérieuse dans leur dossier de candidature à une location.

Les salariés du CEA entrant dans un logement locatif privé via un organisme agréé d'intermédiation locative peuvent également bénéficier du Visale dans les conditions définies par l'organisme Action Logement.

Les chargés de recrutement veilleront à remettre à chaque candidat retenu la documentation Visale ou toute information relative à l'accès au logement au CEA.

E. Perspectives de développement de l'emploi des jeunes

Outre l'accueil de jeunes en contrat à durée déterminée, qui leur offre une première expérience professionnelle, le CEA accueille de nombreux jeunes en formation.

1. L'alternance

Le CEA est, depuis sa création, engagé dans une politique de formation au sein de ses laboratoires. En tant qu'établissement public et employeur responsable, il a, de longue date, valorisé la formation en alternance de jeunes suivant des formations de différents niveaux. Sur les trois dernières années, le CEA comptabilisait en moyenne plus de 500 jeunes alternants en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans son effectif au 31 décembre.

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.

Simultanément, dans le cadre de son engagement pour l'intégration professionnelle des travailleurs en situation de handicap, le CEA poursuit le développement d'une politique incitative de recrutement de salariés en situation de handicap en alternance. L'objectif est de leur permettre de poursuivre un cursus général, technologique et pratique en vue d'acquérir une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Dans cette perspective, et notamment afin d'identifier des candidats, les managers 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 de leur établissement.

Le CEA s'attache à faciliter l'accès des salariés volontaires aux fonctions de tuteur et maître d'apprentissage. Il les accompagne notamment dans ce rôle en leur proposant systématiquement une formation à la fonction tutorale. Il est convenu que cette fonction doit être prise en compte dans l'adaptation de la charge de travail de ces salariés et la fixation de leurs objectifs. Cette dimension du poste de travail du salarié est un des points abordés à l'occasion de son entretien annuel d'activité.

Sur la période de l'accord, le CEA se fixe, comme objectif global d'accueillir des alternants à hauteur de 5% de ses effectifs à fin d'année (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.

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. Dès lors que leur profil correspond au poste à pourvoir, ces candidats sont reçus dans le cadre des entretiens de sélection.

Afin de continuer à promouvoir et valoriser ce dispositif, le CEA renforcera la communication interne auprès des responsables hiérarchiques.

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 étudiant 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, en termes de contribution pédagogique au cursus de l'étudiant.

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

La formation doctorale menant à la thèse est une formation scientifique d'excellence ainsi qu'une formation professionnelle de haut niveau, ce qui est un facteur déterminant d'insertion sur le marché du travail.

Chaque année, le CEA accueille plus de 1000 doctorants dans ses laboratoires. Le CEA a pour volonté de maintenir son effort de formation par la recherche dans la durée.

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'école doctorale. Pour cela, il continuera à s'assurer de la disponibilité suffisante des encadrants. De plus, ces encadrants sont encouragés à obtenir leur habilitation à diriger des recherches (HDR) de manière à pouvoir exercer ès-qualités la fonction de directeur de thèse.

En matière d'emploi, sur la durée du présent accord, le CEA se donne pour objectif que 20% des titulaires d'un doctorat recrutés aient effectué leur thèse au sein d'un laboratoire du CEA.

De plus, le CEA s'engage dans l'accompagnement des doctorants dans l'acquisition des compétences nécessaires à une insertion professionnelle réussie via l'Institut national des sciences et techniques nucléaires (INSTN) qui propose un dispositif d'actions centrales de formation facilitant l'ouverture vers le monde socio-économique. Ces formations devront être poursuivies et feront l'objet d'un bilan, notamment dans le cadre de la Commission centrale de formation.

Un suivi de l'insertion professionnelle des personnes ayant réalisé leur formation doctorale au CEA 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 contrats post-doctoraux

Chaque année, près de 200 jeunes chercheurs sont également accueillis dans les unités du CEA en contrat post-doctoral pour une expérience constitutive d'une formation professionnelle de haut niveau. Ils bénéficient également de formations proposées par l'INSTN visant à les préparer à une insertion professionnelle durable.

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.

Article 3. EMPLOI DES SENIORS ET MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE

Depuis plus de 10 ans, l'âge moyen des salariés du CEA augmente. Il était à fin 2015 de 45,9 ans. Dans un contexte de vieillissement de sa population et de recul de l'âge du départ en retraite, le CEA se doit de répondre à la nécessité d'accompagner et de faciliter la poursuite de l'activité professionnelle de ses salariés jusqu'à l'âge du départ à la retraite.

Afin également de favoriser le retour à l'emploi des salariés seniors et de leur permettre de compléter leurs droits pour 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

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 23% à fin 2015, le CEA s'engage à maintenir les salariés âgés de 55 ans et plus dans l'emploi 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 au régime général ;
- 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.

A des fins de suivi, 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. Améliorations des conditions de travail et prévention de la pénibilité

1. Prévention de la pénibilité

La loi garantissant l'avenir et la justice des systèmes de retraite du 20 janvier 2014 a fixé les seuils d'exposition aux dix facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité :

- à compter du 1er janvier 2015, pour les facteurs de risques liés à la pénibilité au titre des rythmes de travail concernant notamment le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes ;
- à compter du 1er juillet 2016, pour les facteurs de risques liés aux contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, positions forcées des articulations et vibrations mécaniques) et au titre de l'environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, températures extrêmes et bruit).

Ces dix facteurs de risques liés à la pénibilité sont pris en compte via le Compte personnel de prévention de la pénibilité qui permet une compensation par l'attribution de points annuels au salarié en cas d'exposition.

Le Compte personnel de prévention de la pénibilité permet de financer des actions de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé, de financer un passage à temps partiel ou de financer des trimestres de cotisation retraite dans la limite de 8 trimestres pour les salariés ayant atteint l'âge de 55 ans.

Il est, par ailleurs, rappelé qu'il existe au CEA un système de compensation en faveur des salariés travaillant en services continus ou effectuant des travaux dont le caractère pénible tient aux conditions particulières de travail.

Le dispositif légal prévoit également, à compter du 1er janvier 2018, que l'entreprise soit couverte par un accord ou plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité si 25 % de l'effectif de l'entreprise est exposé aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires prévus.

Le décompte réalisé au 31/12/2015 au regard des seuils réglementaires fixe à moins de 1% les salariés du CEA exposés aux facteurs de risques liés à la pénibilité au-dessus de ces seuils.

Néanmoins, le CEA poursuit ses actions de prévention de risques professionnels concernant :

- l'homogénéisation de l'évaluation de la pénibilité au sein des installations, facilitée désormais par l'existence de seuils réglementaires, à associer non seulement à la traçabilité mais également au déclenchement d'actions de prévention complémentaires à travers les Evaluations des risques professionnels (ERP) ;
- l'amélioration de la traçabilité de la prévention et de l'exposition à ces facteurs de risques professionnels à travers le développement d'un logiciel adapté pour assurer la traçabilité des salariés exposés ainsi que la nature des expositions.

La Direction du CEA s'engage, avant la fin de l'année 2017, à présenter un bilan de l'ensemble des activités du CEA en lien avec les facteurs de pénibilité fixés par la loi pour mesurer le taux de l'effectif de l'entreprise exposé aux facteurs susmentionnés et ce, afin de déterminer, au regard de la loi et d'un diagnostic partagé avec les organisations syndicales représentatives, la nécessité d'engager ou non un plan d'action ou une négociation sur le sujet de la prévention.

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.

C. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des salariés seniors

1. Les entretiens seniors

Compte tenu de l'allongement des carrières et du fait que la décision de faire valoir ses droits à la retraite dépend du salarié qui se positionne selon plusieurs paramètres, les seniors sont face à deux problématiques connexes mais qui n'ont pas tout à fait la même temporalité : la gestion de la fin de leur parcours professionnel et la préparation de leur départ en retraite.

Le premier enjeu est de permettre aux seniors de se projeter et de maîtriser leur trajectoire dans l'entreprise. Concernant l'activité, dès 50 ans, l'entretien annuel d'activité est le moment privilégié pour aborder la fin de carrière notamment en projetant des dispositifs de transfert ou de conservation des connaissances, ou même une évolution au sein de la « filière experts du CEA ». Une attention particulière sera portée à ces différents aspects lors de la revue de personnel de l'unité.

Concernant l'organisation du travail, une information doit être transmise par le responsable ressources humaines présentant les dispositifs de fin de carrière existants.

Les salariés, parvenus potentiellement dans les trois dernières années de leur fin d'activité professionnelle, bénéficient d'un entretien au cours duquel sont abordées les questions relatives aux perspectives d'emploi et aux conditions associées au départ à la retraite. Le salarié peut, à l'issue de l'entretien, en tenant compte de la durée restante de son activité, solliciter un entretien auprès de son responsable hiérarchique spécifiquement dédié à la projection de sa trajectoire dans l'entreprise.

Les représentants de la fonction ressources humaines du centre ou de la direction opérationnelle dont dépend le salarié sont ses interlocuteurs sur ces questions.

2. La formation professionnelle tout au long de la vie

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.

La formation continue des seniors s'inscrit dans la même volonté stratégique d'adéquation aux besoins de CEA et de projection dans un parcours professionnel que celle des jeunes générations. Cependant, force est de constater qu'elle ne répond pas aux mêmes besoins de projection dans le temps.

Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle, les salariés seniors doivent faire l'objet d'une attention particulière tenant compte des possibilités d'évolution professionnelle au regard de la gestion de leur fin de carrière.

Sur la durée de l'accord, le taux annuel des salariés seniors bénéficiant d'une formation fera l'objet d'un suivi spécifique en Commission centrale de formation du Comité national du CEA.

3. Augmentations individuelles de salaire et promotions

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.

Un bilan sur la durée de l'accord sera également présenté.

D. Aménagement des fins de carrières 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 3/5ème ;
- le travail à 4/5ème sur 4 jours avec ou sans JRTT ;
- le travail à temps scolaire.

Ce dernier dispositif est réservé aux salariés du CEA, parents d'un enfant scolarisé de la maternelle au secondaire ou ayant un conjoint exerçant une activité professionnelle soumise au rythme scolaire.

Afin de favoriser l'aménagement de fin de carrière, les demandes des salariés seniors souhaitant bénéficier d'une de ces formules 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 (CET) peuvent financer une activité à temps partiel précédant immédiatement le départ en retraite en vue d'une cessation progressive d'activité dans les conditions prévues 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 4/5ème ou à temps scolaire 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. Dispositif de retraite progressive

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, complétée de la circulaire CNAV du 23 décembre 2014 et de la circulaire AGIRC ARRCO du 18 février 2015, a pérennisé le dispositif de retraite progressive qui s'adresse aux salariés ayant atteint l'âge de 60 ans 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 mi-temps est majorée d'une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 10% du salaire d'activité à mi-temps¹.

¹ Base, prime spéciale cadre ou non cadre, prime individuelle ou prime d'ancienneté, prime DAM, indemnité spécifique mensuelle en application de l'accord relatif à la situation des salariés affectés en service 24x48 dans les Formations locales de sécurité et appelés à quitter le service 24x48 du 15 juin 2005, 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

Une information sur le dispositif sera effectuée dans le cadre des entretiens relatifs à la fin de carrière.
La durée maximum d'une retraite progressive est de 5 années précédant le départ en retraite.

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 retraite².

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.

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. Il ne peut en aucun cas être imposé aux salariés du CEA qui rempliraient les conditions d'éligibilité mentionnées ci-dessus.

Dans ce cadre, avec l'objectif notamment de faciliter les conditions de départ à la retraite à taux plein, le CEA met en œuvre un dispositif d'aide financière au rachat de trimestres au profit des salariés s'engageant pour un départ en retraite dans les 18 mois suivant ce rachat. Les salariés, décidant d'engager un rachat de trimestres entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2019, pourront ainsi bénéficier du dispositif d'aide du CEA.

A cette fin, 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 accordée 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.

CEA, des activités du Centre national de séquençage (CNS) et du Centre national de génotypage (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.

² 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.

Article 4. TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

La complémentarité des connaissances et des expériences entre 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 :

- le domaine des métiers sensibles et des compétences identifiés 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 ;
- dans le cadre de la formation doctorale et post-doctorale ;
- 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 partages des compétences au sein d'un groupe, ou 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. Il sera diffusé largement à la ligne fonctionnelle ressources humaines et aux managers afin de les sensibiliser à l'importance de la transmission des savoirs et des connaissances.

Article 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 1er janvier 2017, sous réserve de l'homologation du présent accord par la DIRRECTE.

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.

Dans un délai de six mois précédant cette échéance, la direction et les organisations syndicales représentatives se rencontreront afin d'envisager les suites à donner au présent accord.

C. Evaluation et suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent qu'un bilan de l'application du présent accord sera présenté annuellement en Commission économique et de l'emploi du Comité national consacrée à la GPEC.


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

Signé



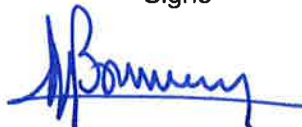
Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (UFSN/CFDT)

Signé

F. Gomez.


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

Signé


N. ROUJON

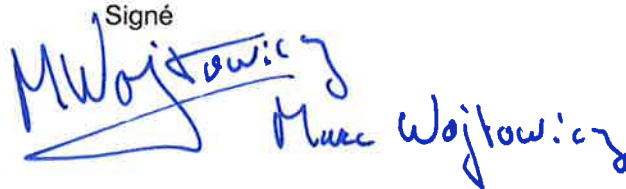
Pour le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens,
Agents de maîtrise et Assimilés de l'Energie Nucléaire (CFE-CGC/SICTAM)

Signé


M.A. PATTE


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

Signé


Marc Wojtowicz

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

Signé


Vincenzo SANZONE

Fait à Paris, le 15 décembre 2016

TABLE DES MATIERES

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

Partie 1.	Pyramides des âges et présentation du contexte	3
A.	Pyramide des âges au 31/12/2015 (effectif permanent)	3
B.	Répartition de l'effectif par génération.....	3
C.	Pyramide des âges femmes / hommes au 31/12/2015	4
D.	Evolution de l'effectif féminin dans l'effectif permanent :	4
Partie 2.	indicateurs et politique d'emploi des jeunes	5
A.	Effectif permanent.....	5
1.	Age des salariés recrutés de 2013 à 2015	5
2.	Répartition femmes / hommes des recrutements de 2013 à 2015	6
3.	Ratio femmes / hommes des recrutements en CDI de 2013 à 2015.....	6
B.	Effectif non permanent	7
1.	Répartition de l'effectif non permanent	7
2.	Répartition par type de contrat des emplois en CDD global.....	7
3.	Pyramide des âges des salariés en CDD par sexe	8
4.	Pyramide des âges des salariés en CDD par annexe.....	8
Partie 3.	indicateurs et politique d'emplois des salariés seniors.....	9
A.	Pyramide des salariés de 55 ans révolus et plus à fin 2015 et projection à fin 2016.....	9
B.	Evolution des départs depuis 2010 et perspectives de départs.....	9
C.	Nombre d'entretiens de fin de carrière réalisés	10
D.	Taux de réalisation des entretiens de fin de carrière par génération de salariés.....	10
E.	Evolution du taux de formation des salariés âgés de 50 ans et plus.....	10
F.	Suivi des augmentations individuelles et des promotions des salariés âgés de 50 ans et plus	11
Partie 4.	CONDITIONS DE TRAVAIL ET PENIBILITE AU TRAVAIL	12
A.	Nombre et répartition par sexe des salariés en travail posté au 31/12/2015	13
B.	Compétences « clés » et expertises au service des programmes du CEA	13

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 1er 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.

Des éléments sont également donnés sur les situations de pénibilité.

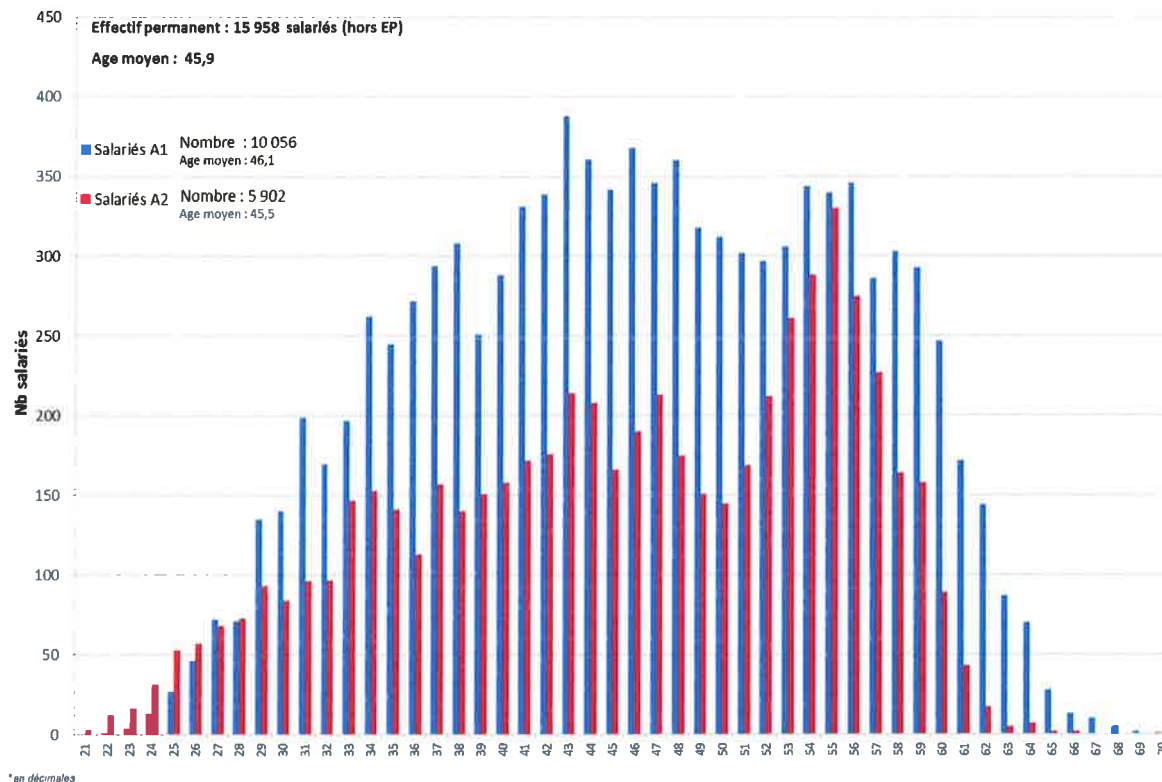
Une dernière partie est consacrée aux expertises et compétences clés au service des programmes du CEA.

Sources :

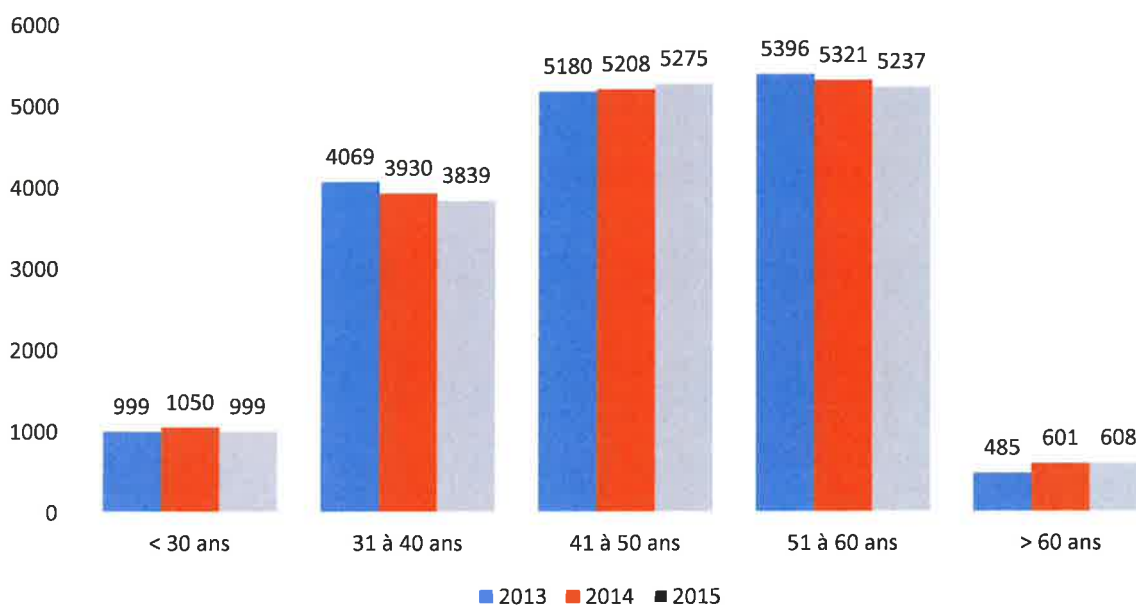
- Bilan social CEA 2015 ;
- Rapport de situation comparée CEA 2015 ;
- Dossier d'information CEE GPEC 2016.

Partie 1. PYRAMIDES DES AGES ET PRESENTATION DU CONTEXTE

A. Pyramide des âges au 31/12/2015 (effectif permanent)



B. Répartition de l'effectif par génération



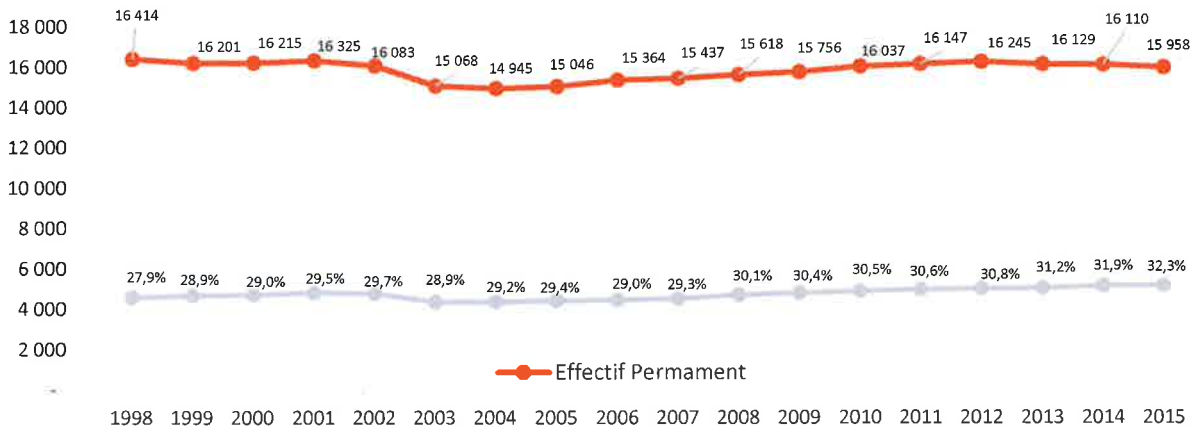
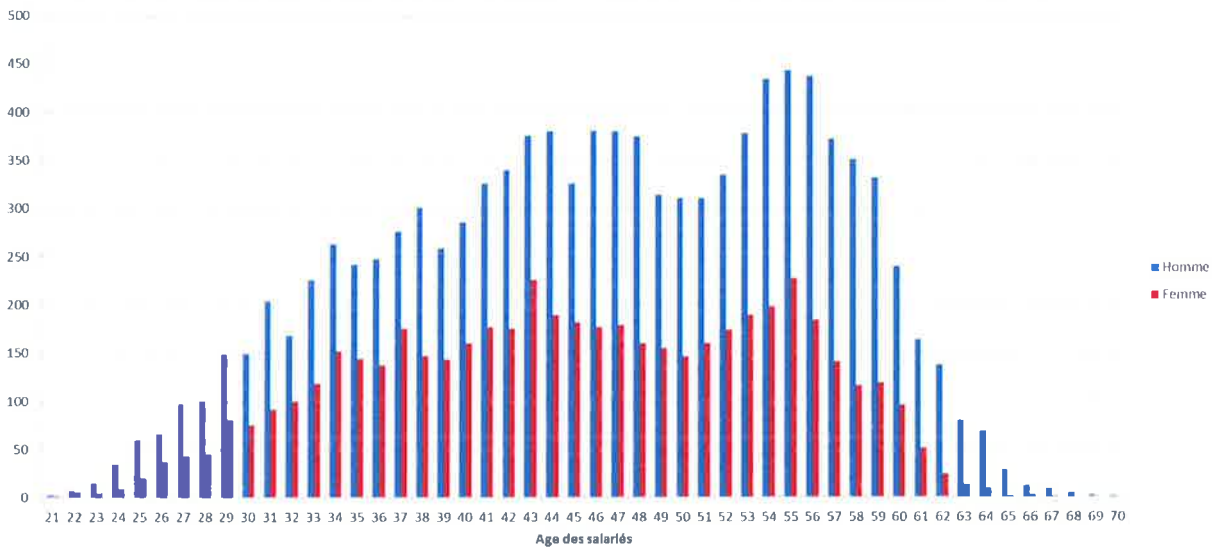
Dans la continuité de la pyramide des âges à fin 2012, la pyramide des âges à fin 2015 ne fait pas apparaître de problème d'emploi particulier, ni des jeunes, ni des seniors. Les générations 41 à 50 et

51 à 60 ans sont les plus représentées au CEA. La proportion de salariés relevant de l'annexe 1 est plus importante que celle des salariés relevant de l'annexe 2 au sein de toutes les générations. La génération 51 à 60 ans comprend une proportion importante de salariés relevant de l'annexe 2 en comparaison avec les autres générations. .

Au regard des modifications des conditions de départs en retraite, on constate un allongement des carrières et un vieillissement de la population. L'âge moyen de l'effectif permanent est de 45,9 ans à fin 2015. Cette moyenne est en constante augmentation (45,7 ans en 2014, 45,6 ans en 2013).

C. Pyramide des âges femmes / hommes au 31/12/2015

D. Evolution de l'effectif féminin dans l'effectif permanent :

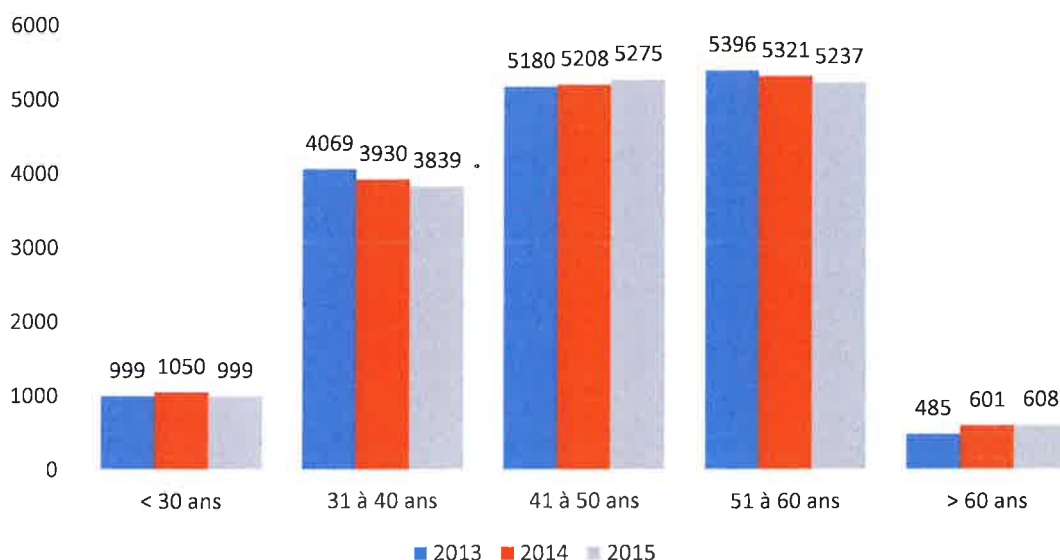


La moyenne d'âge des femmes est inférieure à celle des hommes (45,1 ans pour les femmes et 46,3 ans pour les hommes) mais cet écart se réduit au fur et à mesure des années avec l'augmentation de la part des femmes dans l'effectif. Ces dernières représentent 32,3 % de l'effectif permanent à fin 2015 (31,9 % en 2014 ; 31,2 % en 2013 et 30,8 % en 2012). On constate une relative homogénéité du ratio femmes / hommes avec un point d'inflexion aux alentours de 55 ans.

Partie 2. INDICATEURS ET POLITIQUE D'EMPLOI DES JEUNES

L'emploi des jeunes au CEA est ici regardé dans l'intégralité de ses composantes, dans un premier temps, l'effectif permanent puis l'effectif non permanent.

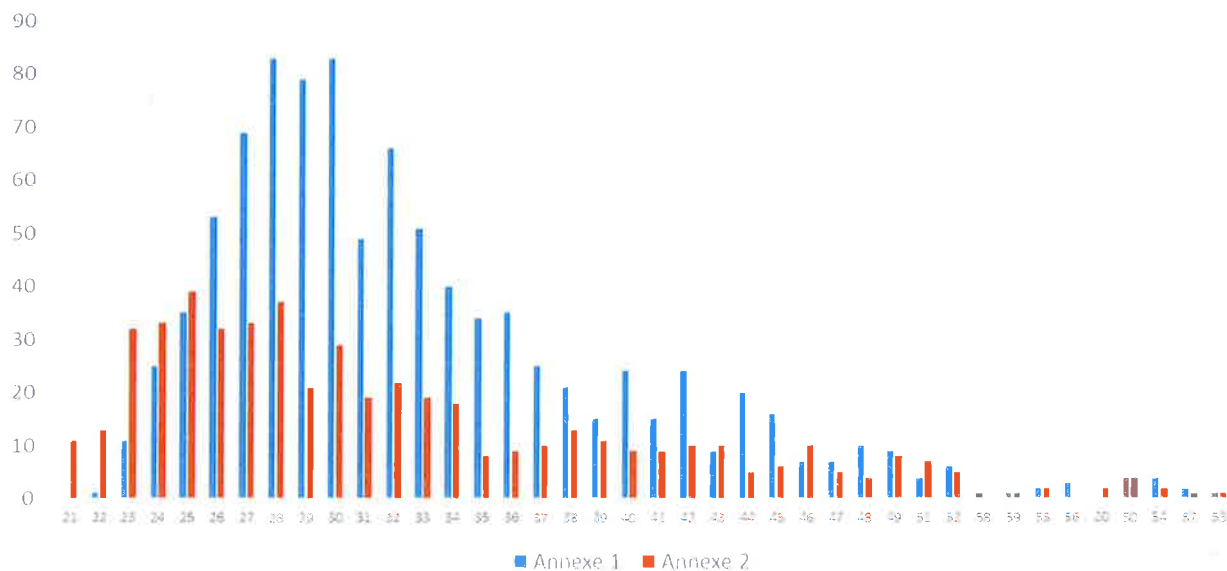
A. Effectif permanent



Le taux d'emploi des jeunes en CDI de moins de 30 ans est de 6,3 % de l'effectif permanent (7 % à fin 2012). Il tend à baisser du fait de l'allongement des carrières.

1. Age des salariés recrutés de 2013 à 2015

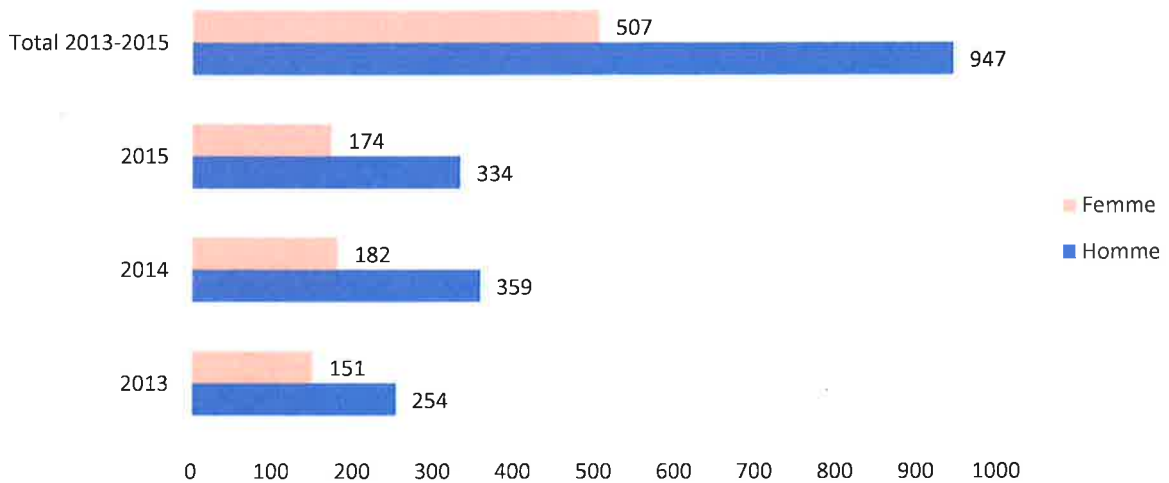
Age au recrutement des salariés recrutés en 2013-2014 et 2015



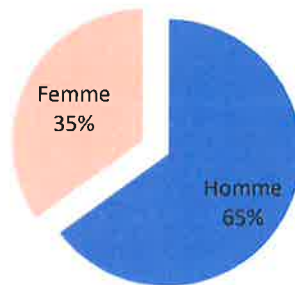
En 2015, 19 % des embauches en CDI concernent des jeunes de moins de 26 ans révolus et 48 % concernent des jeunes de moins de 30 ans révolus (hors jeunes de plus de 26 ans et de plus de 30 ans recrutés en CDI mais déjà présents au CEA en CDD ou en stage avant).

39,5 % des recrutements de salariés en annexe 1 (128 sur 324 recrutements) en 2015 ont été réalisés dans la tranche d'âge 26 – 30 ans. La majorité des recrutements de l'annexe 2 est concentrée sur une population comprise entre 21 et 35 ans.

2. Répartition femmes / hommes des recrutements de 2013 à 2015



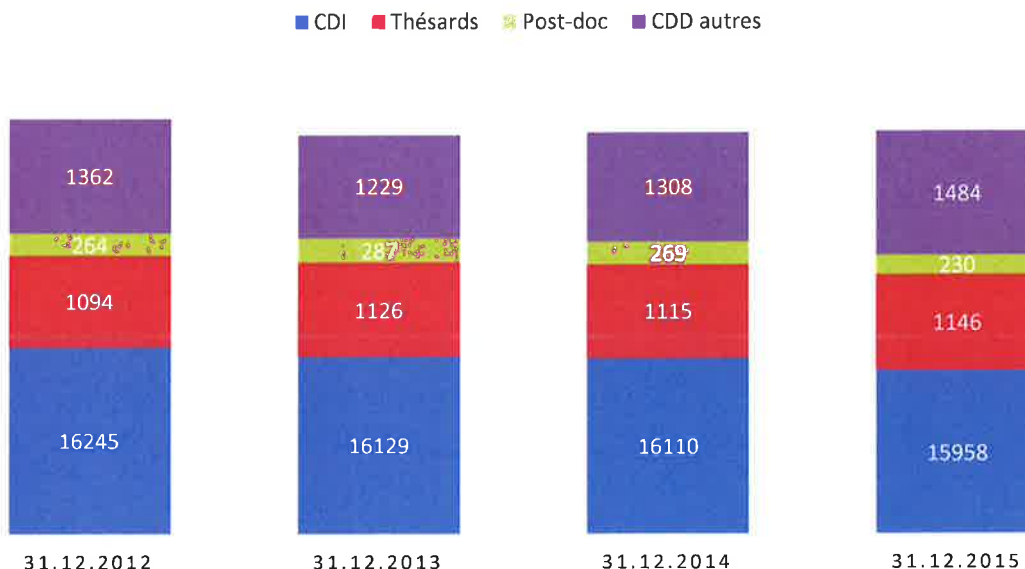
3. Ratio femmes / hommes des recrutements en CDI de 2013 à 2015



La part des femmes dans les recrutements en CDI est de 35 % sur les trois dernières années, ce qui est strictement égal aux résultats obtenus sur la période précédente (2010-2012). Cette part représente 34,3 % des recrutements du CEA à fin 2015.

B. Effectif non permanent

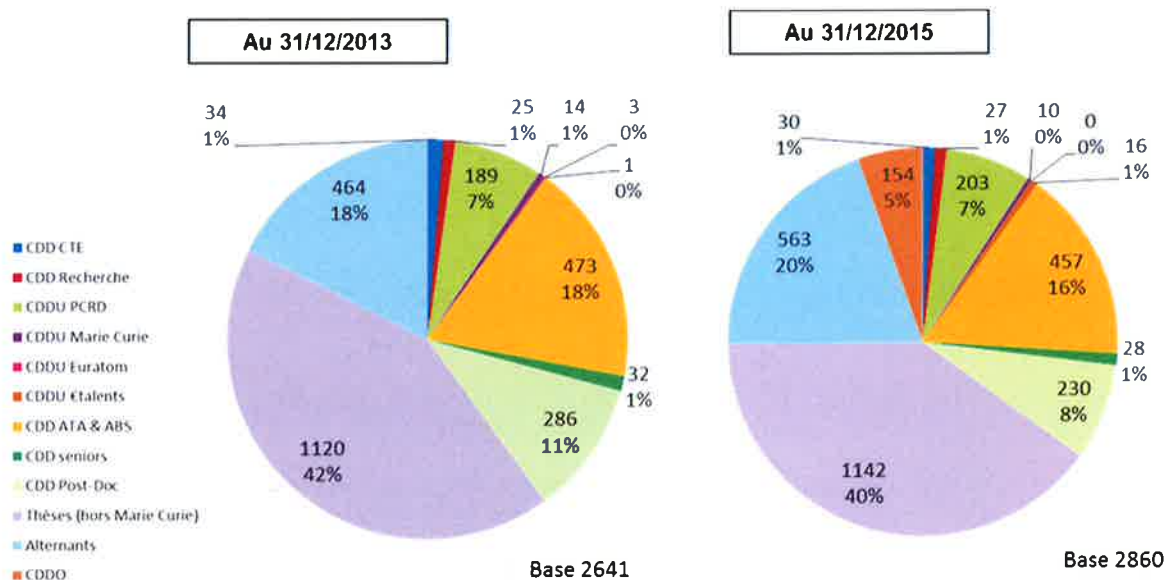
1. Répartition de l'effectif non permanent



Au 31 décembre 2015, le nombre de salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée au CEA était de 2 860, représentant 15,2 % de l'effectif total (base : 18 818), soit une augmentation de 0,9% depuis 2014 (14,3 % base 18 802).

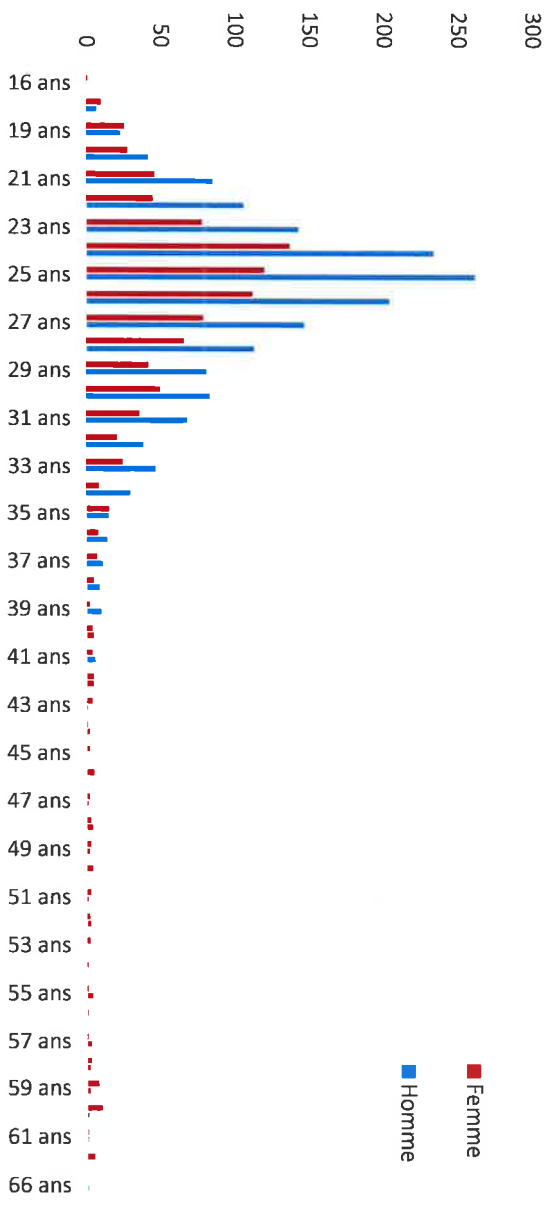
40 % des salariés en CDD préparent une thèse dans les laboratoires du CEA à fin 2015.

2. Répartition par type de contrat des emplois en CDD global

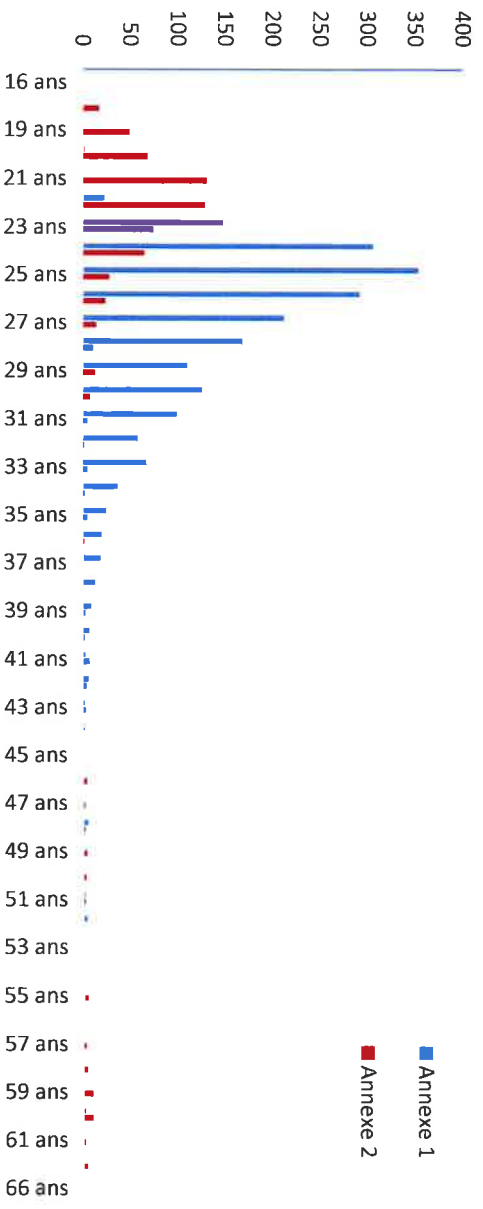


fs.
vs MWJ MAP H MS

3. Pyramide des âges des salariés en CDD par sexe



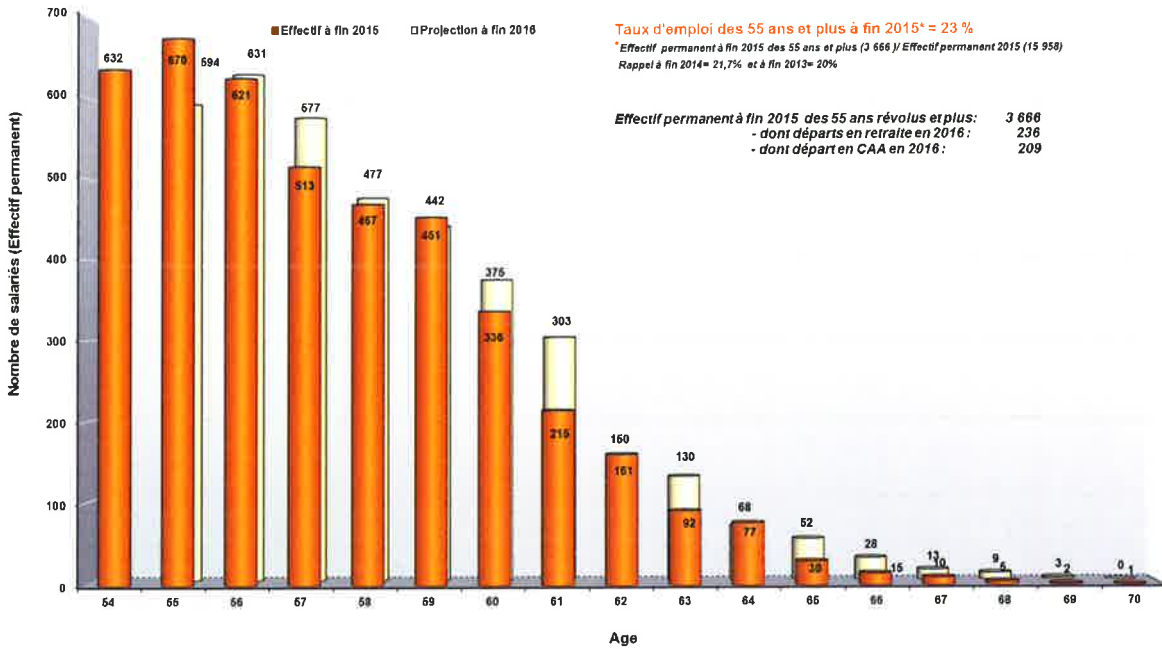
4. Pyramide des âges des salariés en CDD par annexe



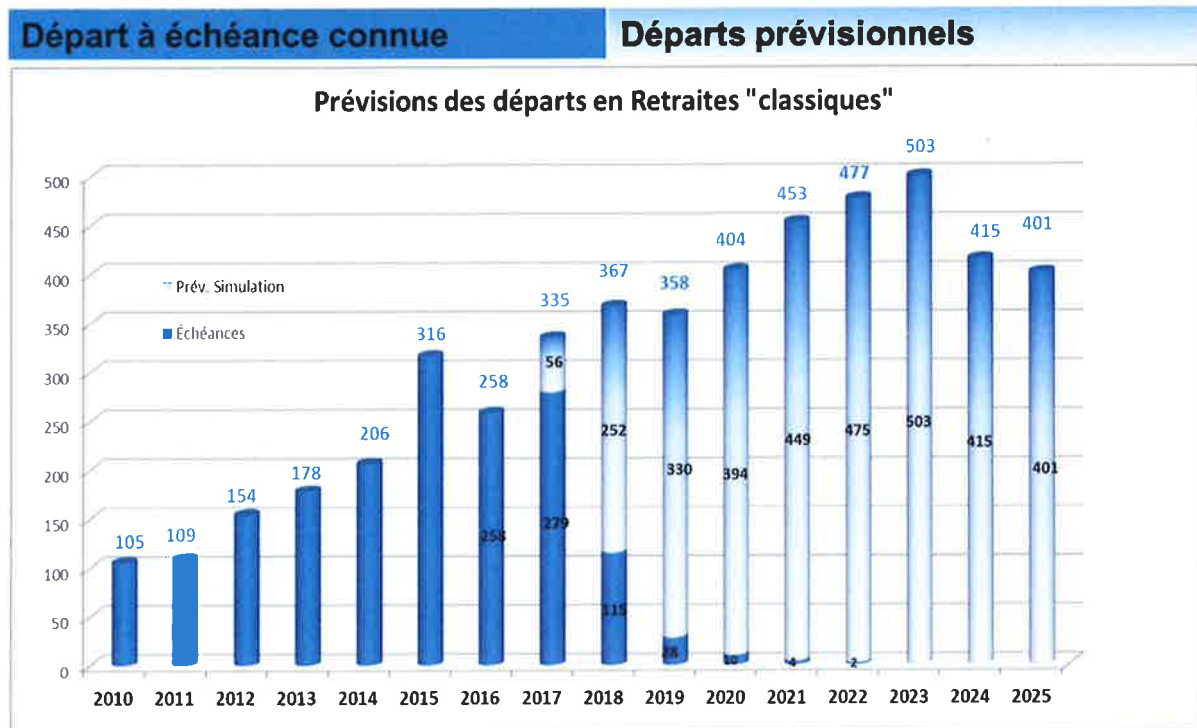
*Frédéric
US
RAPP
US*

Partie 3. INDICATEURS ET POLITIQUE D'EMPLOIS DES SALARIES SENIORS

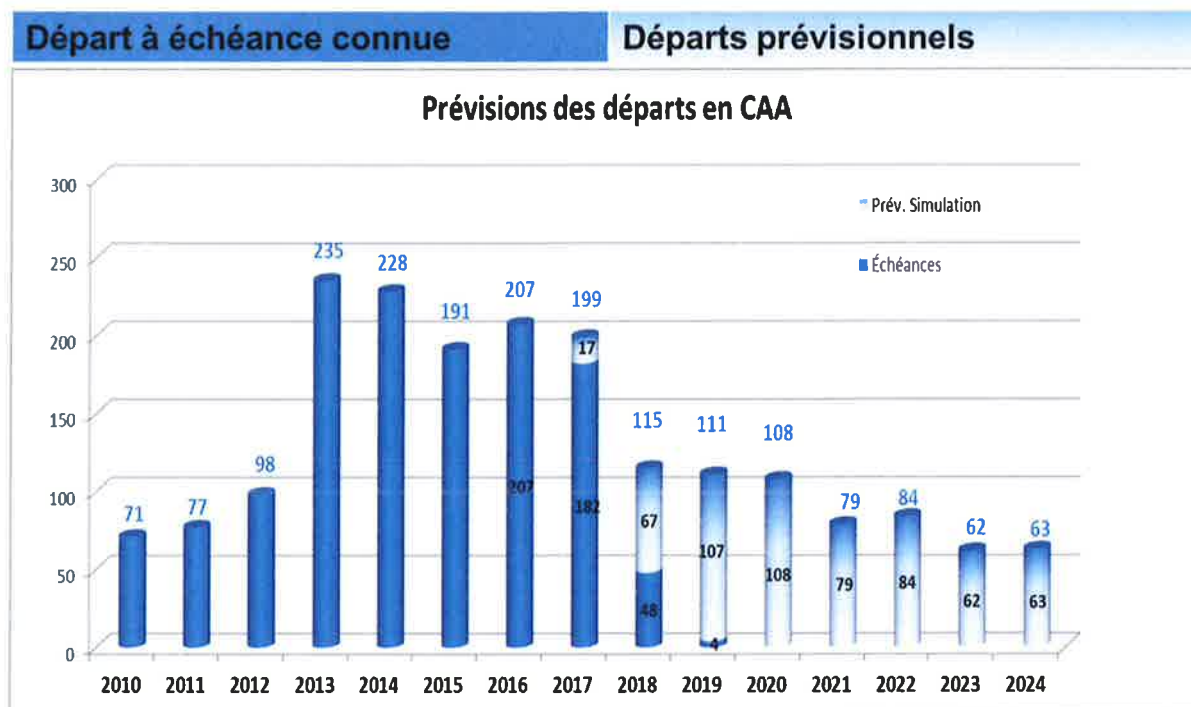
A. Pyramide des salariés de 55 ans révolus et plus à fin 2015 et projection à fin 2016



B. Evolution des départs depuis 2010 et perspectives de départs



Handwritten notes: f & vs MWS MAP HP MS



C. Nombre d'entretiens de fin de carrière réalisés

Années	Nombre entretiens
2013	559
2014	582
2015	520
Fin octobre 2016	379

D. Taux de réalisation des entretiens de fin de carrière par génération de salariés

Génération	Taux de réalisation
1954	82 %
1955	79 %
1956	76 %
1957	61 %

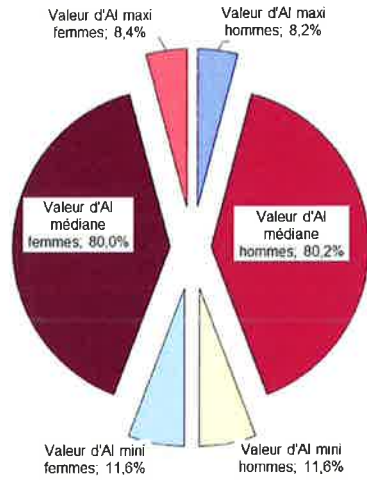
E. Evolution du taux de formation des salariés âgés de 50 ans et plus

Années	Taux de formation
2013	56 %
2014	55,1 %
2015	54,6 %

F. Suivi des augmentations individuelles et des promotions des salariés âgés de 50 ans et plus

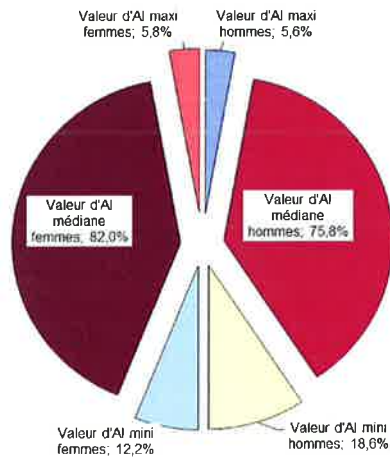
1^{ère} catégorie

SENIORS



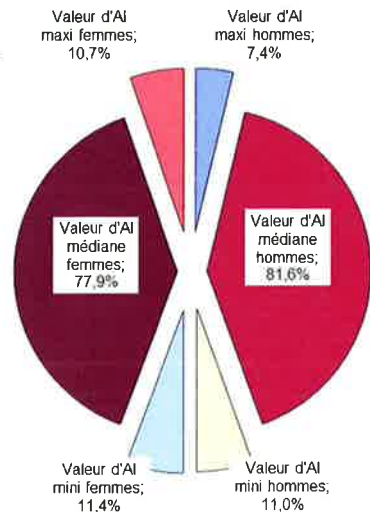
2^{ème} catégorie

SENIORS



3^{ème} catégorie

SENIORS



fg. vs MUY SHAP MS

Partie 4. CONDITIONS DE TRAVAIL ET PENIBILITE AU TRAVAIL

De nombreuses actions de prévention ont été déployées au CEA intégrant les facteurs de risque liés à la pénibilité :

- Mises en œuvre d'analyses de risques (EvRP, Méthode Mosar, Groupe d'Etudes et de Prévention) ;
- Intégration des axes de prévention des facteurs de risques liés à la pénibilité dans la politique sécurité et santé du CEA, dans les plans triennaux d'amélioration de la sécurité, et programmes annuels de prévention ;
- Intégration dans les actions de prévention des Ingénieurs sécurité d'installation, des services de santé au travail et plus particulièrement des médecins du travail, des personnels infirmiers, etc. ;
- Analyses des risques professionnels et des expositions par les CHSCT ;
- Communication au Comité central d'hygiène et de sécurité.

Ces actions ont été mises en œuvre indépendamment de l'âge du salarié.

La loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites du 20 janvier 2014 (application au 1^{er} janvier 2015) compense la pénibilité avec la mise en place d'un Compte personnel de prévention de la pénibilité, fixe par décret des seuils d'exposition aux 10 facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité, et intègre un volet relatif à la prévention de la pénibilité : comptage, renforcement de la prévention et renforcement de la traçabilité.

Au CEA, certains salariés sont concernés par les facteurs de pénibilité au titre des rythmes de travail au regard :

- Du seuil d'exposition pour le travail de nuit. Parmi les horaires de nuit au sens de l'article L. 3122-9 du Code du travail (21 h - 6 h), sont pris en compte au titre de la pénibilité les rythmes de travail comprenant au moins 1 heure de travail entre minuit et 5 h du matin, au moins 120 nuits par an ;
- Du seuil d'exposition pour le travail en équipes successives alternantes. Au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures du matin avec un seuil de 50 nuits par an.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés FLS travaillant en 24x48 (car ils effectuent 78 postes théoriques dans l'année et ne peuvent être considérés comme étant une équipe successive alternante) et aux salariés travaillant en 2x8.

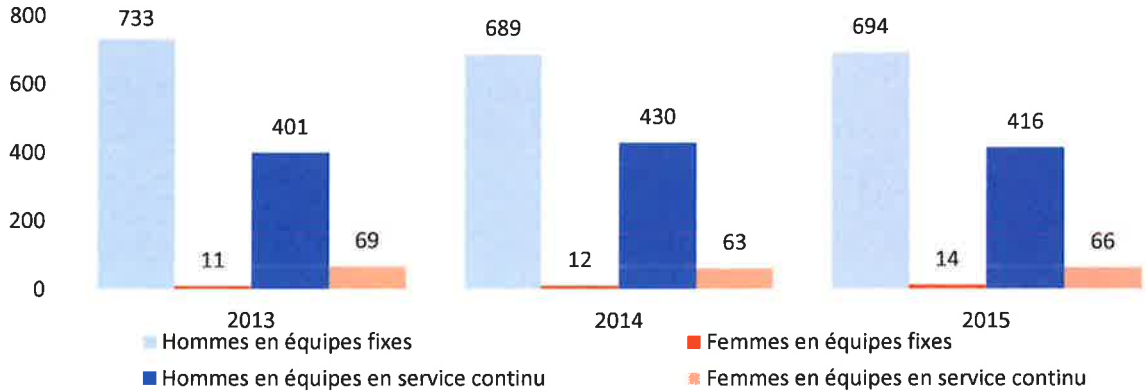
Ces dispositions seraient susceptibles de s'appliquer à des salariés travaillant la nuit, aux salariés en 3x8 et 2x12, sous réserve d'atteinte des seuils d'exposition précités.

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

A. Nombre et répartition par sexe des salariés en travail posté au 31/12/2015

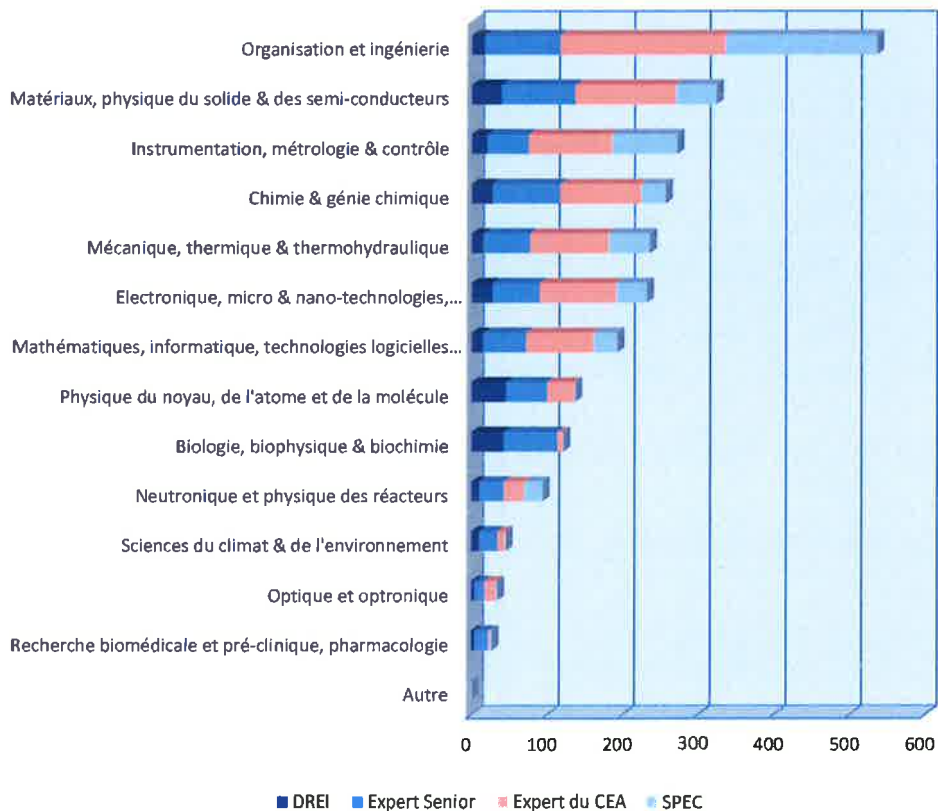
Equipes fixes : il s'agit des équipes permanentes 24*48 FLS.

Equipes en service continu (ou alternante) : il s'agit des équipes en 3*8, 2*12, 2*8.



B. Compétences « clés » et expertises au service des programmes du CEA

Filière experts : domaine de compétence (données 2015)



La démarche d'identification des experts et expertises, mise à jour chaque année donne une photographie des compétences « clés » au CEA et permet d'envisager des actions à mettre en œuvre pour les préserver et ou les adapter aux évolutions prévisibles de ses programmes.