



**Avenant à l'accord relatif
à la qualité de vie au travail
du 14 mai 2019**

PREAMBULE

La crise sanitaire a contraint le CEA et ses salariés à recourir de manière massive au télétravail, et à des pratiques inédites de travail à distance. Cette situation a révélé des expériences positives à capitaliser et enrichir, mais a aussi montré les freins au bon déploiement de cette forme d'organisation du travail qu'il conviendra d'intégrer dans notre réflexion globale au cours des prochains mois.

La Direction du CEA et les organisations syndicales souhaitent négocier un accord ambitieux sur les nouveaux modes de travail dans le cadre d'une négociation plus globale portant sur l'Aménagement, l'Organisation du Travail et la Qualité de vie au Travail (AOTQT). Il s'agira de faire évoluer les conditions de mise en œuvre du télétravail pour qu'il trouve sa place de façon positive, dans le cadre d'une organisation du travail adaptée, au bénéfice de tous, du collectif de travail et des missions du CEA. Cette négociation s'intègre dans un projet plus large de modernisation sociale conduit par le CEA. Les premiers travaux, qui ont commencé en juin avec les organisations syndicales, ouvriront les négociations à compter de novembre 2021.

Le télétravail régulier a été mis en place au CEA par l'accord relatif à la qualité de vie au travail (QVT) en date du 14 mai 2019. L'accord a permis de mettre en place un régime de télétravail exceptionnel.

Les annonces gouvernementales ne permettent plus aujourd'hui de justifier ce télétravail exceptionnel. Pour autant, les parties restent vigilantes quant à l'évolution de la situation sanitaire.

Ainsi, dans la perspective d'un futur accord précité, et prenant en compte le retour d'expérience issu de la mise en œuvre du télétravail exceptionnel, les parties conviennent par cet avenant à vocation transitoire d'assouplir les règles prévues par l'accord du 14 mai 2019 régissant le télétravail régulier.

Dans ce contexte, les Parties au présent avenant ont convenu ce qui suit :

Article 1 – Champ d'application

Le présent avenant a pour objet de se substituer aux dispositions de l'accord relatif à la qualité de vie au travail du 14 mai 2019 – Partie 2 : Conciliation vie professionnelle et vie personnelle / Télétravail.

Il annule et remplace les dispositions suivantes :

- celles relatives à la « situation des nouveaux arrivants », à la « situation des salariés à temps partiel », à la « situation des alternants et stagiaires » prévues à l'article B : Conditions d'éligibilité
- Le dernier paragraphe de l'article C-2 « rythme de travail »

Par ailleurs, le présent avenant complète :

- L'article D.1 Candidature d'accès au dispositif de télétravail

A. Conditions d'éligibilité

Les Parties affirment leur volonté de poursuivre le développement du télétravail sur la base du volontariat et de l'appréciation du manager.

Le télétravail est une possibilité d'organisation du travail ouverte aux personnels suivants :

- Salariés en contrats à durée indéterminée, en contrats à durée déterminée dont les post-doctorants et doctorants ;
- Salariés en contrats en alternance ;
- Stagiaires ;

Considérant que la présence dans un collectif de travail est un élément indispensable à l'apprentissage des stagiaires et des alternants, le manager (N+1) doit s'assurer que le recours au télétravail n'est pas un obstacle à cet apprentissage.

Le taux d'activité n'est pas un critère d'éligibilité. Ainsi, les personnels à temps partiel, quelle que soit la quotité de travail, sont éligibles au télétravail.

L'ancienneté au CEA ou sur le poste en cas de mobilité n'est pas un critère d'éligibilité.

Néanmoins, les Parties rappellent que le recours au télétravail suppose que le personnel est en capacité de travailler de façon autonome.

Cette capacité doit être appréciée par le manager (N+1) au regard de l'activité quotidienne du personnel et des échanges avec ce dernier.

B. Modalités de mise en œuvre du télétravail

Afin d'aménager une période de transition entre les dispositifs de télétravail exceptionnel et de télétravail régulier, les parties conviennent qu'à compter du 1^{er} octobre 2021, le capital de jours télétravaillés alloué à chaque salarié qui satisfait aux conditions d'éligibilité au télétravail, est de 42 jours indépendamment de la date d'acceptation de la demande de télétravail et du nombre de jours de télétravail régulier déjà consommé sur l'année 2021. Pour l'année 2022, il sera maintenu à 42 jours jusqu'à la date de signature du futur accord précité.

En application de l'accord du 14 mai 2019, les demandes de jours de télétravail sont encadrées de sorte que le nombre de jours télétravaillés n'excède pas 2 jours par semaine.

Néanmoins, durant la période transitoire liée à l'état d'urgence sanitaire en vigueur jusqu'au 15 novembre 2021 à date de signature du présent accord, le nombre de jours télétravaillés est porté, à titre exceptionnel, à 3 jours par semaine sous couvert de l'autorisation du manager (N+1) conformément à l'article « acceptation des demandes de télétravail et des jours afférents / acceptation des jours de télétravail » de l'accord QVT du 14 mai 2019.

Les jours de télétravail sont comptabilisés par année civile. Les journées de télétravail qui n'auront pas été mobilisées par le salarié, pour des raisons personnelles ou professionnelles, ne pourront en aucun cas, donner lieu à un crédit cumulé ou reporté sur l'année suivante.

Afin de maximiser l'impact du télétravail sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle, les jours de télétravail peuvent être pris par journée entière ou par ½ journée.

C Candidature et acceptation des jours de télétravail

Durant cette période transitoire et au regard de l'expérience de télétravail exceptionnel pendant la crise sanitaire, les Parties conviennent de simplifier le processus de recours au télétravail sous certaines conditions.

Ainsi, un salarié, n'ayant jamais eu recours au télétravail régulier et qui souhaite bénéficier de ce dispositif, sera dispensé de renseigner le document d'autodiagnostic à condition d'avoir exercé son activité en télétravail exceptionnel pendant la période de crise sanitaire.

Un entretien avec le manager (N+1) doit être programmé afin de définir le mode d'organisation projetée et les tâches concernées.

Hormis cette situation spécifique, le processus d'accès au dispositif de télétravail défini dans l'accord QVT du 14 mai 2019 s'applique.

Article 2 – Autres dispositions de l'accord QVT du 14 mai 2019

Les autres dispositions de l'accord QVT du 14 mai 2019 restent inchangées.

Article 3 – Clause de revoyure

En cas d'évolution de la situation sanitaire, les Parties conviennent de se réunir dans les meilleurs délais de nouveau afin d'échanger sur les évolutions rendues nécessaires.

Article 4 - Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant sont applicables à sa date de signature.

Article 5 – Dépôt et publicité

Le présent avenant est d'une part, déposé en version numérique sur la plateforme de téléchargement du Ministère du travail et, d'autre part, adressé par courrier postal au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Chaque organisation syndicale représentative recevra un exemplaire du présent avenant.

Le présent avenant sera publié sur le portail intranet CEA, outils « référentiel fonctionnel » accessible à l'ensemble du personnel.

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

Signé

 Christophe Poussarin

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

Signé

 Didier GUILLAUME

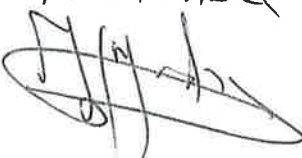
**Pour le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens,
Agents de maîtrise et Assimilés de l'Energie Nucléaire
(CFE-CGC/SICTAM)**

Signé


J. KLEIN.

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

Signé

M. LACADES


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

Signé



Fait à Paris, le 20/09/2021