

AVENANT A LA CONVENTION DE TRAVAIL

CHAPITRE 18 : RETRAITE

Article 176 – Régimes de retraite

1. Bénéficiaire du régime de retraite institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947, et relevant de l'AGIRC, et en particulier du régime facultatif prévu par l'article 14 de la convention, ainsi que d'un régime « Tranche A » à l'ARRCO :
 - les salariés relevant de l'annexe I de la présente convention ;
 - les salariés relevant de l'annexe II de la présente convention classés au niveau 5 ou à un niveau supérieur,
 - les salariés relevant de l'annexe II de la présente convention classés au niveau 4 et titulaires d'un brevet de technicien supérieur ou d'un diplôme, reconnu équivalent par le CEA, de niveau baccalauréat suivi de deux années d'études supérieures ou classés au niveau 4 de la Filière 4.
2. Bénéficiaire du régime de retraite complémentaire relevant de l'ARRCO les salariés relevant de l'annexe II de la présente convention classés dans les niveaux 1 à 4 à l'exception des salariés classés au niveau 4 et titulaires d'un brevet de technicien supérieur ou d'un diplôme, reconnu équivalent par le CEA, de niveau baccalauréat suivi de deux années d'études supérieures ou classés au niveau 4 de la Filière 4.

Article 177 – Départs en retraite

Dans le cadre des dispositions légales, le départ en retraite intervient à l'initiative du salarié.

Article 178 – Indemnités de départ en retraite

1. Une indemnité de départ à la retraite est accordée, sous réserve de l'observation d'un préavis de 3 mois avant ce départ, dans les conditions suivantes :
 - 2 mois du dernier salaire¹ après 5 ans de présence effective ;
 - 3 mois du dernier salaire¹ après 10 ans de présence effective ;
 - 4 mois du dernier salaire¹ après 20 ans de présence effective ;
 - 5 mois du dernier salaire¹ après 30 ans de présence effective.

Pour un départ à son initiative, le salarié bénéficie d'une indemnité majorée s'il observe un délai de prévenance apprécié par rapport à la date de la fin de son activité professionnelle². Cette majoration est égale à :

- 1 mois du dernier salaire¹ lorsque le salarié a observé un délai de prévenance de 12 mois avant la date de son départ ;
- 2 mois du dernier salaire¹ lorsque le salarié a observé un délai de prévenance de 18 mois avant la date de son départ.

Sous réserve des nécessités de service, la majoration est convertie en jours de congés, à la demande du salarié.

Pour les salariés dont le coefficient de paiement est inférieur à 500 points, l'indemnité éventuellement majorée est calculée sur la base d'un salaire¹ correspondant au coefficient de paiement 500 points.

¹ Base, prime spéciale cadre ou treizième mois, prime individuelle ou prime d'ancienneté

² Des mesures transitoires sont prévues pour les départs intervenant avant le 1^{er} mai 2011

PK
44
PG
JFL

2. En cas de départ à l'initiative du CEA, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement. Des indemnités d'un niveau supérieur peuvent être fixées après négociation avec les organisations syndicales.
3. Durant l'année précédant le départ en retraite, les salariés qui ont épuisé par anticipation leurs congés annuels et JRTT, peuvent bénéficier à leur demande de jours d'absences rémunérés dans la limite de 18 jours.
4. A la demande du salarié, 20 jours de congés, dont les 18 jours d'absences rémunérés évoqués à l'alinéa 3, peuvent faire l'objet d'un paiement.
5. Des modalités spécifiques pour les départs à la retraite des salariés ayant travaillé à temps partiel ou placés en situation d'invalidité font l'objet d'un texte d'application.

Article 179 - Cessation anticipée d'activité

1. Les salariés travaillant ou ayant travaillé dans le cadre de certains services continus spécialement contraignants ou (et) participant à des travaux dont le caractère pénible tient aux conditions particulières imposées par la radioprotection, peuvent bénéficier d'une cessation anticipée d'activité.

La cessation d'activité est calculée à raison d'une anticipation d'un an pour l'équivalent de cinq années validées au CEA au titre des services continus ou des travaux pénibles selon les modalités fixées par un texte d'application.

Des conditions particulières sont prévues pour les salariés ayant effectué à la fois des services continus et des travaux pénibles.

2. Les salariés en activité, travaillant ou ayant travaillé en service 24x48 dans les Formations Locales de Sécurité (FLS) peuvent bénéficier d'une cessation anticipée d'activité, compte tenu de l'existence d'une servitude liée dans la durée au service 24 x 48 ainsi qu'à son régime.
3. Le départ à la retraite à l'initiative du salarié intervient à la fin de la cessation anticipée d'activité, ce dont le salarié est informé et qu'il accepte expressément avant sa cessation d'activité.
4. La fin de la cessation d'activité intervient à l'âge de 65 ans au plus tard, l'anticipation ne pouvant excéder 5 ans.³
5. La cessation anticipée d'activité est la modalité d'utilisation de référence, des accords spécifiques fixant les modalités d'utilisation par le salarié des périodes validées au titre des alinéas 1 et 2 du présent article.
6. A l'occasion du départ en cessation anticipée d'activité, les salariés bénéficient d'une indemnité égale au plus à 3 mois de l'indemnité définie à l'article 178-1 du présent Chapitre. Elle constitue une avance sur l'indemnité de départ à la retraite versée dans les conditions de l'article 178-1 du présent Chapitre.

³ Hors mesures transitoires.

PK
144
PG
JFL

Avenant à la convention de travail – Chapitre 18 : Retraite

Pour le Commissariat à l'Energie Atomique

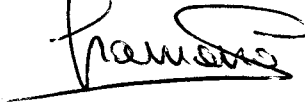
Signé **JF SORNEIN**



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

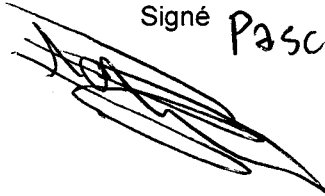
Signé

Patrick GRAMOND



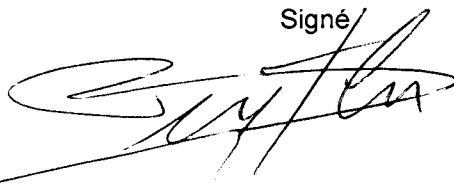
Pour le Syndicat National de l'Energie Nucléaire (SNEN/CFTC)

Signé **Pascal THOMAS**



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

Signé



16 juillet 2009
Alain Brosse

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

Signé

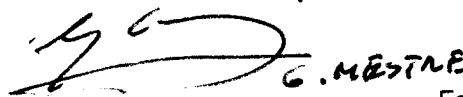
Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Nucléaire,
de la Recherche et des Industries Connexes (UNSENRI-CGT-FO)

Signé

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

Signé

16/07/09



Fait à Paris, le 16/07/2009

ACCORD RELATIF AUX CESSATIONS ANTICIPEES D'ACTIVITE AU CEA

Les évolutions légales et réglementaires mises en place par les pouvoirs publics par des mesures successives, ont notamment pour objectif de favoriser l'emploi des seniors, la décision du passage de l'activité vers la retraite devant, dès 2010, relever du seul choix du salarié. En outre, l'emploi des seniors est une priorité nationale que les entreprises doivent intégrer.

Certains des accords collectifs conclus par le CEA avec les organisations syndicales en matière de fin de carrière se trouvent impactés par ces évolutions. Ainsi, les régimes actuels de Cessation Anticipée d'Activité (CAA) sont de nature obligatoire, tant pour le départ en cessation anticipée d'activité que pour la mise à la retraite. Ce principe est contraire aux orientations actuelles en matière de fin de carrière, et remet en cause la pérennité de ces régimes.

Par ailleurs, l'évolution de la pyramide des âges des bénéficiaires de ces droits, associée au nombre croissant de salariés qui ne bénéficieront d'une pension de retraite à taux plein qu'après 60 ans rendent également nécessaire une modification de ces dispositions.

Dans ce contexte, la Direction du CEA a souhaité aménager les dispositifs de cessations anticipées d'activité existants tout en maintenant le principe de validation de droits spécifiques attachés à des postes ou aux conditions de travail présentant :

- soit une contrainte particulière ou une pénibilité liée à certains services continus ou aux conditions particulières imposées par la radioprotection
- soit une servitude liée dans la durée au service 24x48 dans les Formations Locales de Sécurité.

Les signataires, désireux de rassembler dans un même texte les dispositions conventionnelles relatives à la cessation anticipée d'activité, conviennent ainsi de reprendre dans le cadre du présent accord :

- les articles 1.1 à 1.4 de l'accord du 10 novembre 2000 relatif à la fin de carrière des salariés affectés en service 24x48 dans les FLS,
 - les articles 2 à 4 de l'accord du 10 juillet 2007 relatif aux rémunérations et à la cessation anticipée des salariés affectés en service 24x48,
 - l'accord du 22 septembre 2008 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés affectés en service 24x48
 - les articles 2, 3 de l'accord du 25 mars 2002 relatif à la rémunération des salariés en cessation anticipée d'activité au titre de certains services continus ou de certains travaux pénibles,
- les autres dispositions des accords précités qui n'ont pas le même objet demeurant applicables dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

En complément, et pour tenir compte à la fois :

- du choix que peut désormais opérer le salarié en déterminant librement la date de son départ à la retraite,
- et des besoins du CEA, en matière de GPEC, de disposer des compétences adaptées,

les parties décident de :

- maintenir la possibilité d'utiliser les droits validés sous forme d'une cessation anticipée d'activité,
- et de créer de nouvelles modalités d'utilisation par les salariés des droits validés. Ces nouveaux dispositifs sont destinés, notamment, à accompagner le salarié dans son parcours professionnel vers un nouveau poste sans pénibilité ou servitude, via un congé de transition ou des modalités financières complémentaires.

La mise en œuvre de ce nouveau dispositif passe par la création d'un Compteur « Pénibilité-Servitude », dit « CPS », alimenté par les droits validés convertis en points, dits « Points Pénibilité-Servitude » ou « PPS ».

PT
4/11 PG

ARTICLE 1. LES DISPOSITIFS D'ANTICIPATION

1.1. Validation d'anticipation dans le cadre de la cessation anticipée d'activité au titre des services continus ou des travaux pénibles

Le CEA a mis en place depuis 1973, un dispositif spécifique de cessation anticipée d'activité pour les salariés travaillant dans le cadre de certains services continus plus spécialement contraignants ou effectuant des travaux dont le caractère pénible tient aux conditions particulières imposées par la radioprotection.

Les parties conviennent que les modalités de validation des droits à cessation anticipée d'activité à ce titre sont inchangées : la validation des droits à anticipation est réalisée à raison d'un an pour l'équivalent de cinq années validées au CEA au titre des services continus ou des travaux pénibles selon les modalités fixées par un texte d'application.

Des conditions particulières sont prévues pour les salariés ayant effectué à la fois des services continus et des travaux pénibles.

1.2. Validation d'anticipation dans le cadre de la cessation anticipée d'activité au titre du service 24x48 dans les FLS

Compte tenu de l'existence d'une servitude liée dans la durée au service 24x48 exercé dans les Formations Locales de Sécurité. Un dispositif de cessation anticipée d'activité a été institué dans le cadre de ce régime.

Bénéficie de droits validés à anticipation, le salarié ayant effectivement accompli, de manière continue ou non, au moins 390 « postes de 20 heures » en service 24x48, à l'exclusion de toute période d'absence, considérée ou non comme temps de travail effectif.

Tout « poste de 20 heures » effectivement accompli ouvre droit à 0,9 jour calendaire d'anticipation. Un relevé annuel des droits validés est adressé à chaque salarié bénéficiaire.

Au moment de la liquidation des droits, le calcul est arrondi au mois entier supérieur (les départs se situant au 1er jour d'un mois).

Pour tenir compte des périodes de formation, spécifiques aux métiers des FLS et des activités liées à la vie de l'entreprise, il est ajouté forfaitairement deux postes supplémentaires par année civile passée en service 24x48.

Les heures récupérées, afin de respecter la durée annuelle du temps de travail, après des heures effectuées en service posté, au-delà du poste et à la demande de la hiérarchie pour des nécessités de fonctionnement, n'entraînent pas d'abattement des droits à anticipation, qu'elles aient ou non le caractère d'heures supplémentaires dans le cadre du cycle.

Cette disposition est également applicable aux heures effectuées dans le cadre des réunions syndicales ou d'instances de représentation du personnel.

1.3. Cumul des périodes d'anticipation au titre de la CAA/FLS et de la CAA « services continus ou travaux pénibles »

Le cumul des postes effectivement accomplis en service 24x48 avec les années passées en " services continus ou travaux pénibles » est possible pour valider des droits à anticipation.

Dans ce cas, le régime applicable est celui correspondant aux fonctions exercées dans le dernier poste occupé.

La durée totale cumulée d'anticipation ne peut excéder 5 ans, sans que le salarié puisse prétendre à une quelconque compensation des droits validés en sus des 5 ans précités au titre des régimes de cessation anticipée d'activité.

Cette disposition ne fait pas obstacle à la majoration du CPS prévue à l'article 3.1. du présent accord, dans la limite de 15 PPS.

BD
7/11
PT
PG

1.4. Situations spécifiques

1.4.1. Droits à cessation anticipée d'activité validés en service 24 h à AREVA NC (Cogema)

Les durées d'anticipation validées à la Cogema au titre de la cessation anticipée d'activité reconnue aux salariés FLS en régime 24h est prise en compte au bénéfice des salariés du CEA qui ont travaillé précédemment à la Cogema en service 24 h au sein de la FLS.

La reprise des droits validés est effectuée à hauteur de la durée d'anticipation constatée et validée selon les règles applicables à la Cogema (accord Cogema relatif aux salariés des Formations Locales de Sécurité (FLS) en régime 24h du 22 juin 2000).

Le salarié potentiellement concerné doit apporter la preuve des droits à cessation anticipée d'activité reconnus par la Cogema et de la durée accomplie au sein de la FLS en service 24 h.

Cette durée d'anticipation se cumule avec la durée d'anticipation validée au CEA au titre de la CAA/FLS ou de la CAA « services continus ou travaux pénibles », à condition que la durée d'anticipation totale n'excède pas 5 ans.

1.4.2. Personnel issu des mines

Les salariés ayant validé au CEA des droits à cessation anticipée d'activité au titre de la CAA « services continus ou travaux pénibles » ou de la CAA/FLS, et qui ont travaillé précédemment comme « mineur au fond » pour une entreprise autre que le CEA, bénéficient d'une date de départ en cessation anticipée d'activité avancée de :

- 3 mois pour une activité de 5 à 10 ans de mineur au fond ;
- 6 mois pour une activité supérieure à 10 ans de mineur au fond.

Toutefois, la durée d'anticipation totale ne peut excéder 5 ans.

Le salarié potentiellement concerné doit apporter la preuve du nombre d'années passées en qualité de mineur au fond.

1.4.3. Personnel recruté dans le cadre de l'accord du 28 avril 2006 portant sur les modalités d'accompagnement social des modifications de responsabilité sur le site de Marcoule

Les salariés recrutés dans le cadre de l'accord du 28 avril 2006 peuvent bénéficier d'un régime de CAA.

- o Préretraite services continus/travaux pénibles (SC/TP) : l'anticipation comptabilisée au titre de la préretraite SC/TP dite « DG3 » à AREVA NC est reprise par le CEA, dans le cadre de la cessation anticipée d'activité au titre des services continus ou des travaux pénibles.
- o Cessation anticipée d'activité des salariés de la FLS : pour les salariés qui effectuent ou qui ont effectué des postes en régime de travail 24x48, le CEA, afin d'assurer une homogénéité dans la situation des salariés des FLS, accepte que l'ancienneté comptabilisée au titre du régime en vigueur à AREVA NC soit reprise au CEA pour le calcul des droits à CAA comme si le salarié avait effectué sa carrière au CEA, selon les modalités prévues par l'article 1.2 du présent accord.

Lorsqu'un salarié ne dispose pas d'une année pleine d'anticipation, la durée constatée à AREVA NC est néanmoins conservée par le CEA et prise en compte dans le cadre de la validation d'anticipation au titre des services continus ou des travaux pénibles ou du service 24x48 dans les FLS au titre des fonctions qu'il exercerait au CEA.

1.4.4. Salariés affectés en service continu au GANIL

Les salariés affectés ou ayant été affectés durant 20 ans en service continu 3x8 ou 2x12 au GANIL avant le 1^{er} janvier 2007, pourront bénéficier de 5 années de cessation anticipée d'activité au titre des services continus ou des travaux pénibles, même si, au moment de leur départ, ils n'ont validé que quatre années d'anticipation.

AS Pt
34 PG JDFC

ARTICLE 2. LES MODES D'UTILISATION DES DROITS VALIDES

Les salariés qui, au cours de leur activité professionnelle, ont validé des droits à anticipation au titre des « services continus ou des travaux pénibles » ou du service 24x48 dans les FLS choisissent, en fonction de leur projet professionnel et, le cas échéant, de leur situation personnelle, les utilisations possibles de ces droits, le départ en cessation anticipée d'activité en fin de carrière restant la modalité d'utilisation de référence.

Dans ce cadre, le salarié peut opter entre trois modes d'utilisation de ses droits validés, dont deux sont liés à une transition professionnelle :

o **l'indemnité mensuelle de reconversion**

En complément des dispositifs d'accompagnement à la reconversion existant au CEA, visant notamment à compenser de façon temporaire une baisse de la rémunération, une indemnité mensuelle de reconversion est créée.

Le salarié quittant définitivement le service 24x48 ou un poste ouvrant droit à anticipation au titre des « services continus ou des travaux pénibles » peut ainsi utiliser ses droits validés, dans la limite de 120 PPS (soit 2 ans de droits validés à anticipation), afin de compenser tout ou partie de la baisse de la rémunération globale induite par son changement de poste.

Cette compensation prend la forme d'une indemnité mensuelle de reconversion pérenne versée, à la demande du salarié, jusqu'à la fin de son activité professionnelle et qui, ayant vocation à lisser une diminution de revenus, ne doit pas conduire à une rémunération supérieure à celle dont il aurait bénéficié avant son changement de poste.

Le versement de cette indemnité est réalisé dans les conditions visées à l'article 3.3 du présent accord.

o **le congé de transition**

Le salarié quittant définitivement le service 24x48 ou un poste ouvrant droit à anticipation au titre des « services continus ou des travaux pénibles » peut utiliser tout ou partie de ses droits validés afin de bénéficier d'un congé dit de transition, destiné à permettre au salarié de mener un projet professionnel ou personnel.

Intervenant au titre d'une reconversion, la prise de ce congé doit s'intégrer dans un projet d'évolution professionnelle validé par le CEA.

Le bénéfice de ce congé est réalisé dans les conditions visées à l'article 3.4 du présent accord.

o **la cessation anticipée d'activité**

⇒ Les salariés travaillant ou ayant travaillé dans le cadre de certains services continus spécialement contraignants ou (et) participant à des travaux dont le caractère pénible tient aux conditions particulières imposées par la radioprotection, peuvent bénéficier d'une cessation anticipée d'activité selon des modalités définies par un texte d'application.

La cessation d'activité est calculée dans les conditions de l'article 179-1 de la Convention de Travail.

⇒ Les salariés en activité, travaillant ou ayant travaillé en service 24x48 dans les Formations Locales de Sécurité (FLS) peuvent bénéficier, conformément à l'article 179-2 de la Convention de Travail, d'une cessation anticipée d'activité, compte tenu de l'existence d'une servitude liée dans la durée au service 24 x 48 ainsi qu'à son régime.

Le départ en cessation anticipée d'activité est réalisé dans les conditions visées à l'article 3.5 du présent accord.

Tout salarié de moins de 50 ans peut opter pour une utilisation de ses droits validés à des fins de transition professionnelle, via le bénéfice d'une indemnité mensuelle de reconversion ou d'un congé de transition, sous réserve d'en remplir les conditions.

A l'âge de 50 ans, les salariés doivent obligatoirement se déterminer sur le mode d'utilisation de leurs droits validés, dans le cadre d'une transition professionnelle ou d'une cessation anticipée d'activité.

MA
PF
PG
YER

Dans ce cadre, les salariés âgés de 50 ans et plus devront procéder à ce choix dans l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord ; à défaut, les droits validés seront automatiquement destinés à une cessation anticipée d'activité à venir.

Ce choix, quelle que soit la période à laquelle il intervient, est définitif.

ARTICLE 3. LA COMPTABILISATION DES DROITS VALIDÉS ET LEUR UTILISATION

3.1. Le Compteur Pénibilité et Servitude

Un **Compteur Pénibilité et Servitude (CPS)** est créé pour comptabiliser les droits validés à anticipation au titre des « services continus ou des travaux pénibles » et/ou du service 24x48.

Ce compteur est alimenté en **Points Pénibilité et Servitude (PPS)**, dont le nombre total, déterminé dans la limite de 300 points, dépend des droits validés en fonction de tables d'équivalence suivantes :

- 1 mois d'anticipation validé = 5 PPS
- 6 mois d'anticipation validés = 30 PPS
- 1 an d'anticipation validé = 60 PPS
- 5 ans d'anticipation validés = 300 PPS

Les modalités de validation des droits n'étant pas modifiées par le présent accord, le nombre de PPS est obtenu par la conversion en points des durées d'anticipation validées.

Dans ce cadre, l'ouverture d'un CPS suppose la validation d'une année d'anticipation, et donc de 60 PPS.

Le CPS est majoré de 15 PPS quand le salarié, parvenu à la limite précitée des 300 PPS, a été affecté, immédiatement avant son départ en cessation anticipée d'activité, pendant 5 années consécutives supplémentaires en service continu ou travaux pénibles, ou a effectué 390 postes supplémentaires en service 24x48.¹

Par défaut, si la durée d'affectation en services continus ou travaux pénibles est moindre ou si les 390 postes en service 24x48 n'ont pas été effectués, cette majoration est limitée à 3 PPS par année supplémentaire ou par tranche de 78 postes effectivement accomplis.

Dans cette situation, la conversion de 5 PPS en jours de congés (soit 1 mois) est possible, à la demande du salarié. Ces jours de congés supplémentaires précèdent immédiatement le départ en cessation anticipée d'activité.

La conversion des droits validés en PPS ne modifie pas la nature de ces droits, qui restent éventuels jusqu'à leur utilisation effective par le salarié dans le cadre des dispositifs d'utilisation prévus par le présent accord.

Le CPS (et les PPS qui l'alimentent) est donc exclusivement destiné aux dispositifs d'utilisation des droits validés prévus au présent accord, et ne peut donner lieu à monétisation ou compensation, sous quelque que forme que ce soit.

3.2. Salaires de référence et le revenu d'inactivité

3.2.1. Salaires de référence lié à l'anticipation au titre des services continus et des travaux pénibles

Les salariés perçoivent, à l'occasion du congé de transition ou de la cessation anticipée d'activité, un revenu dit d'inactivité, déterminé selon les modalités suivantes :

Le montant du revenu d'inactivité est déterminé en fonction d'un salaire brut d'activité, dit salaire de référence, par application d'un double taux :

¹ Les situations particulières liées à des fermetures d'installation peuvent faire l'objet de mesures spécifiques.

Handwritten signatures and initials: *PT*, *PG*, and other illegible marks.

- 85 % pour la partie de la rémunération inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale en vigueur au moment du départ ;
- 75 % pour la partie de la rémunération au-delà de ce plafond.

Lorsque le revenu d'inactivité ainsi calculé est inférieur au plafond de la sécurité sociale en vigueur au moment du départ en cessation anticipée d'activité ou en congé de transition, il est majoré d'une indemnité supplémentaire d'un montant correspondant à :

- 25 points si le revenu d'inactivité est inférieur ou égal à 0,96 Plafond de la sécurité sociale ;
- 20 points si le revenu d'inactivité est supérieur à 0,96 et inférieur ou égal à 0,98 Plafond de la sécurité sociale ;
- 15 points si le revenu d'inactivité est supérieur à 0,98 et inférieur ou égal à 1 Plafond de la sécurité sociale ;
- 10 points si le revenu d'inactivité est supérieur à 1 et inférieur ou égal à 1,02 Plafond de la sécurité sociale ;
- 5 points si le revenu d'inactivité est supérieur à 1,02 et inférieur ou égal à 1,04 Plafond de la sécurité sociale.
- 2 points si le revenu d'inactivité est supérieur à 1,04 et inférieur ou égal à 1,08 Plafond de la sécurité sociale.

Cette indemnité ne suit pas l'évolution du plafond de la sécurité sociale pendant la période de congé de transition ou de cessation anticipée d'activité. Cependant, elle est revalorisée des augmentations générales de salaire applicables aux salariés en activité.

Les effets de seuil associés aux limites des tranches du barème ci-dessus sont neutralisés ; ainsi, la valeur du salaire d'inactivité correspondant à la limite supérieure de la tranche précédente est retenue si cette valeur est supérieure à la valeur déterminée par l'application du barème.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle aux modulations prévues aux articles 3.4 et 3.5 du présent accord qui permettent au salarié d'adapter son revenu d'inactivité à sa situation personnelle et à son projet professionnel.

Le salaire de référence est exclusivement composé :

1. des éléments permanents bruts de rémunération perçus à la date du départ (base, ancienneté ou prime individuelle, 13^{ème} mois ou prime spéciale cadre) ainsi que l'indemnité DAM, l'indemnité compensatrice de prime de résultat, et les 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), et l'indemnité compensatrice mensuelle prévue par l'accord relatif aux modalités de recrutement des personnels dans le cadre du transfert du Centre d'Etudes de Gramat au CEA.
2. le cas échéant, du sursalaire familial perçu à la date du départ en congé ou en cessation anticipée d'activité,
3. de la moyenne des éléments de rémunération brute listés en annexe 1 du présent accord, perçus au cours des trois dernières années civiles précédant :
 - soit le départ en congé de transition ou en cessation anticipée d'activité,
 - soit la date à laquelle le salarié a cessé d'occuper, dans les 5 années civiles précédant le départ en CAA ou en congé de transition, un poste dont les conditions de travail permettent le bénéfice d'une anticipation, le montant le plus avantageux pour le salarié étant retenu.

Dans le cas particulier où un salarié a successivement occupé, dans les 5 années civiles précédant le départ en congé ou en CAA, deux postes validant des droits à anticipation, assortis d'une rémunération différente, il sera également procédé, s'il le demande, à la comparaison de ses revenus selon les modalités visées au précédent alinéa.

Dans tous les cas, les éléments de rémunération servant au calcul du salaire d'inactivité, ne font pas l'objet d'une indexation, quelles que soient les années de référence.

Handwritten initials and marks: BX, 41, PG, RT, and a signature.

Par ailleurs, lorsqu'il est constaté, au cours de la période de référence des trois années civiles, une ou plusieurs absences maladie ayant entraîné le maintien de la moitié du salaire ou sa suspension (article 129-3 de la Convention de Travail), il est procédé, pour le calcul de la rémunération d'inactivité, à une reconstitution théorique du salaire sur ladite période (éléments permanents énumérés ci-dessus et éléments listés en annexe 1).

3.2.2. Revenu d'inactivité et salaire de référence liés à l'anticipation au titre du service 24x48 dans les FLS

Pendant la durée du congé de transition ou de la cessation anticipée d'activité, le salarié bénéficie d'un revenu d'inactivité égal à 85% du salaire brut moyen (éléments permanents : base, ancienneté et 13ème mois ainsi que l'indemnité compensatrice mensuelle prévue par l'accord du 28 avril 2006 portant sur les modalités d'accompagnement social des modifications de responsabilités sur le site de Marcoule), perçu au cours des 3 dernières années civiles précédant :

- soit le départ en congé de transition ou en cessation anticipée d'activité,
- soit la sortie du 24x48 ou de la filière 4 en horaire normal.

Le salaire servant de base de calcul est augmenté, le cas échéant, de la moyenne des éléments de rémunération perçus au cours des 3 années considérées et figurant en annexe 2 du présent accord.

Dans tous les cas, les éléments de rémunération servant au calcul du salaire d'inactivité, ne font pas l'objet d'une indexation, quelles que soient les années de référence.

Le calcul le plus favorable pour le salarié est retenu.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux modulations prévues aux articles 3.4 et 3.5 du présent accord, qui permettent au salarié d'adapter son revenu d'inactivité à sa situation personnelle et à son projet professionnel.

Par ailleurs, lorsqu'il est constaté, au cours de la période de référence servant au calcul du revenu d'inactivité, une ou plusieurs absences maladie ayant entraîné le maintien de la moitié du salaire ou sa suspension (article 129-3 de la Convention de Travail), il est procédé, pour le calcul de la rémunération d'inactivité, à une reconstitution théorique du salaire sur ladite période (éléments permanents énumérés ci-dessus et éléments listés en annexe 2).

3.3. L'indemnité mensuelle de reconversion

3.3.1. L'indemnité mensuelle de reconversion, exprimée en pourcentage du revenu d'inactivité visé à l'article 3.2.1 ou 3.2.2, consomme tout ou partie des PPS validés, proportionnellement à son montant et à sa durée, l'indemnité étant versée jusqu'au départ en CAA ou en retraite.

Le versement de cette indemnité est indépendant du régime de travail, à temps complet ou à temps partiel du salarié suite à son changement de poste.

3.3.2. Dans le cadre de l'aménagement de sa fin de carrière, et sous réserve que les conditions d'emploi le permettent, le salarié peut également bénéficier de l'indemnité en tant que complément du salaire versé au titre d'un travail à mi-temps afin de parvenir à un niveau global de rémunération proche de celui dont il aurait bénéficié s'il avait travaillé à temps plein.

Le choix de cette modalité d'organisation du temps de travail constitue ainsi, pour le salarié, une modalité d'aménagement et d'accompagnement de sa fin de carrière. A ce titre, l'activité professionnelle à mi-temps précède immédiatement le départ à la retraite ou le départ en cessation anticipée d'activité à temps plein, pour une durée maximale de deux ans. Elle s'inscrit dans le cadre du bon fonctionnement des activités opérationnelles de l'unité et est soumise à l'accord de la hiérarchie.

Cette modalité d'organisation du travail pourra être demandée par le salarié dans un délai de 6 mois avant sa mise en œuvre, indépendamment de l'option éventuellement prise, prévue à l'article 2 du présent accord.

Handwritten notes and signatures: "SA", "su", "PT", "PG", and a signature that appears to be "J.F.S."

3.3.3. Le versement de cette indemnité et d'un éventuel biseau² lié au changement de poste ne peut avoir pour effet le paiement d'une rémunération supérieure au salaire perçu avant ce changement.

En conséquence, la fraction du biseau que le salarié aurait pu percevoir, et qu'il ne perçoit pas en raison du versement de l'indemnité mensuelle de reconversion, donne lieu à l'attribution de PPS supplémentaires. Dans cette seule hypothèse, le CPS peut, si nécessaire, excéder le plafond de 300 PPS qui serait déjà atteint.

3.3.4. L'indemnité perçue par le salarié est revalorisée en fonction des augmentations générales de salaire applicables aux salariés relevant de la même catégorie.

3.4. Le congé de transition

La durée du congé de transition est de 6 mois, renouvelable une fois.

Pendant le congé, l'indemnisation du salarié est assurée via l'attribution d'un revenu d'inactivité déterminé dans les conditions de l'article 3.2.1 ou 3.2.2, cette indemnisation consommant des PPS sur la base de 30 PPS par période de 6 mois.

Le revenu d'inactivité est modulé, à la demande du salarié, entre 80 et 100% du salaire de référence, la consommation de PPS étant proratisée en conséquence.

Le revenu d'inactivité perçu par le salarié en congé de transition est revalorisé en fonction des augmentations générales de salaire applicables aux salariés en activité relevant de la même catégorie.

Pendant toute la durée du congé de transition, le contrat de travail du salarié est suspendu, sa situation étant régie par les dispositions conventionnelles propres au congé sans solde, notamment en ce qui concerne les avantages liés à l'ancienneté.

Ce congé ne constituant pas du temps de travail effectif, il n'ouvre pas droit aux congés annuels et aux JRTT.

Pendant la période indemnisée au titre du congé de transition, le salarié continue à bénéficier de la complémentaire santé, de la Garantie invalidité décès et des activités sociales.

Pendant toute la durée du congé, le salarié demeure soumis néanmoins aux obligations, inhérentes à tout lien contractuel, de non-concurrence, de loyauté et de discrétion prévues notamment aux articles 158 et 159 de la Convention de Travail.

A l'issue du congé de transition, le salarié retrouve un emploi correspondant à sa qualification, dans le cadre du projet professionnel élaboré avant son départ et validé par le CEA.

Le salarié doit avoir informé le CEA de sa volonté de réintégrer 2 mois avant le terme du congé.

3.5. La cessation anticipée d'activité

Le bénéfice effectif de la cessation anticipée d'activité suppose la réunion des conditions suivantes :

- la fin de la CAA intervient à l'âge de 65 ans au plus tard, date à laquelle le salarié remplira, selon la réglementation applicable à la signature de l'accord, les conditions nécessaires au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein,
- le départ à la retraite du salarié à son initiative intervient à la fin de la CAA, ce que ce dernier accepte expressément avant sa cessation d'activité après en avoir été préalablement informé,
- le bénéfice de la CAA suppose que le salarié ait expressément demandé à en bénéficier au plus tard 12 mois avant sa prise effective, et qu'il en ait accepté les conditions.

² Biseaux visés en Annexe 2 du présent accord, à l'article 121-3 de la Convention de Travail s'agissant des régimes de travail en service continu 3x8 et 2x12, et biseaux spécifiques aux primes de sujétion.

AS
PG
PT
JRS

Pendant la cessation anticipée d'activité, la rémunération du salarié est assurée via l'attribution d'un revenu d'inactivité déterminé dans les conditions de l'article 3.2.1 ou 3.2.2, cette indemnisation consommant des PPS sur la base de 60 PPS par période d'un an.

Le revenu d'inactivité est modulé, à la demande du salarié, entre 60 et 95% du salaire de référence, la consommation de PPS étant proratisée en conséquence.

La durée de la cessation anticipée d'activité ne peut, en tout état de cause, pas excéder 5 ans.

Quand la cessation anticipée d'activité fait immédiatement suite à une période de travail à temps partiel assorti du versement d'une indemnité mensuelle de reconversion dans les conditions visées à l'article 3.3 du présent accord, il est procédé, pour le calcul du revenu d'inactivité, à une reconstitution théorique du salaire sur la base d'un travail à temps plein.

Le revenu d'inactivité est soumis à cotisations sociales aux mêmes taux que le revenu d'activité, la part salariale étant acquittée par le salarié en inactivité.

Le revenu d'inactivité perçu par le salarié est revalorisé en fonction des augmentations générales de salaire applicables aux salariés en activité relevant de la même catégorie ou, si elle est plus favorable, en fonction de l'évolution du coefficient annuel de revalorisation des pensions de vieillesse servies par le Régime général.

Les bénéficiaires d'une cessation anticipée d'activité sont maintenus affiliés aux régimes de retraite complémentaire, conformément aux réglementations ARRCO et AGIRC comme s'ils avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales, l'assiette des cotisations étant dans ce cas égale au salaire de référence propre à chaque cessation anticipée d'activité.

La cessation anticipée d'activité exclut toute reprise d'activité professionnelle ou fonction antérieure rémunérée.

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié intervient à la fin de la cessation anticipée d'activité : la rémunération de la cessation anticipée d'activité prend donc fin avec la rupture du contrat de travail induite par le départ à la retraite du salarié.

A l'occasion du départ en cessation anticipée d'activité, les salariés bénéficient d'une indemnité égale à 3 mois du dernier salaire³. Elle constitue une avance sur l'indemnité de départ à la retraite.

ARTICLE 4. MESURES TRANSITOIRES

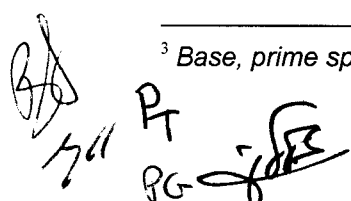
Afin d'assurer une transition entre les dispositifs antérieurs et le présent accord, les mesures suivantes sont définies concernant la situation des salariés ayant validé des droits à cessation anticipée d'activité au titre des services continus ou des travaux pénibles.

Conformément à l'article 3.1 du présent accord, le compteur CPS de chaque salarié est crédité de 60 PPS par année de droits à anticipation validée à la date du 1er juillet 2009, dans la limite de 300 PPS.

Les points validés en raison d'un travail dans le cadre de certains services continus plus spécialement contraignants ou dont le caractère pénible tient aux conditions particulières imposées par la radioprotection peuvent cependant bénéficier d'un abondement, calculé dans l'année suivant la signature de l'accord, si le changement de dispositif a pour effet de réduire la durée totale de cessation anticipée d'activité dont le salarié aurait pu bénéficier en application du dispositif antérieur au présent accord.

L'abondement est effectué sous forme de points PPS crédités sur le compteur (CPS) de chacun des salariés concernés. Cet abondement n'est pas pris en compte dans le plafond de 300 PPS ; il peut donc conduire au dépassement de ce plafond.

³ Base, prime spéciale cadre ou treizième mois, prime individuelle ou prime d'ancienneté



4.1. Les départs en cessation anticipée d'activité initialement prévus de 2010 à 2013.

Un abondement spécifique est déterminé dans la limite de 60 PPS par année séparant le 60^{ème} anniversaire de la date d'obtention de 164 trimestres cotisés (l'abondement ne peut conduire à une durée de cessation anticipée d'activité supérieure à celle qui aurait été appliquée en vertu du régime en vigueur avant le 1^{er} janvier 2010).

L'assiette de cet abondement est la somme de deux contributions :

- une contribution proportionnelle à la durée en années des droits à anticipation validés à la date de signature du présent accord (dans la limite de 30 PPS par année),
- une contribution proportionnelle au nombre de trimestres manquants pour atteindre 164 trimestres cotisés au régime général de retraite à l'âge de 60 ans (dans les limites de 7,5 PPS par trimestre et de 20 trimestres manquants).

Le nombre de trimestres cotisés au régime général est apprécié sur la base d'un relevé de carrière transmis par le salarié, après que celui-ci ait fait valider, par la CNAV ou la CRAM dont il relève, l'ensemble des trimestres auquel il peut prétendre.

Pour les départs initialement prévus en 2010, 2011, 2012 et 2013 (c'est-à-dire pour les départs qui seraient intervenus de 2010 à 2013 inclus en application du dispositif en vigueur avant le 1^{er} janvier 2010), un biseau est ensuite appliqué sur cette assiette, afin de déterminer l'abondement dont bénéficie, en fonction de sa situation individuelle, le salarié. Ce biseau a pour effet de ramener progressivement l'abondement de 100% à 40% de l'assiette dans les conditions suivantes :

Années	Taux
2010	100 %
2011	80%
2012	60%
2013	40%

4.2. Les départs en cessation anticipée d'activité initialement prévus après 2013, pour les salariés nés avant l'année 1963 et/ou recrutés au CEA avant 1992 (ou justifiant d'une ancienneté équivalente)

Les salariés nés avant l'année 1963 et/ou recrutés au CEA avant le 1^{er} janvier 1992 (ou justifiant d'une ancienneté équivalente) et qui ne sont pas concernés par les dispositions de l'article 4.1 du présent accord bénéficient d'un abondement au plus égal à 25 % de l'assiette définie à l'article 4.1 du présent accord.

Cet abondement spécifique est déterminé dans la limite de 60 PPS par année séparant le 60^{ème} anniversaire de la date d'obtention de 164 trimestres cotisés (l'abondement ne peut conduire à une durée de cessation anticipée d'activité supérieure à celle qui aurait été appliquée en vertu du régime en vigueur avant le 1^{er} janvier 2010).

ARTICLE 5. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord annulent et remplacent celles de tout accord national ou local ou textes antérieurs encore en vigueur, qui seraient contraires ou qui auraient le même objet, relatives aux dispositifs de cessations anticipées d'activité.

Handwritten signatures and initials:
PT
7/11
PE
[Signature]

Par ailleurs, aucun accord local ne peut valablement venir préciser ou déroger aux dispositions du présent accord.

ARTICLE 6. DUREE DE L'ACCORD – REVISION - DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable pour les départs intervenant à compter du 1^{er} janvier 2010.

Une Commission de suivi annuelle de cet accord est prévue ; les parties signataires conviennent d'une première réunion durant la seconde quinzaine de novembre 2009.

Chaque partie signataire peut, à tout moment, faire, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires, une demande de révision de certaines de ses dispositions.

Le présent accord peut être dénoncé à la demande de l'un des signataires, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois. La demande de dénonciation devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans l'éventualité d'une évolution de la réglementation sur les retraites (régime de base ou retraites complémentaires), la Direction et les organisations syndicales se réuniront pour en analyser les conséquences éventuelles sur les dispositifs de cessation anticipée d'activité.

Handwritten initials and signatures: "AD", "PT", "74", "PG", and a large signature.

ANNEXE 1

ELEMENTS DE REMUNERATION PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE LA MOYENNE SUR LES TROIS DERNIERES ANNEES CIVILES

- PRIME DE POSTE
- FORFAIT PRIME DE POSTE
- BISEAU PRIME POSTE
- FORFAIT HS DE JOURS FERIES
- PERMANENCES POUR MOTIF DE SECURITE
- ASTREINTE A DOMICILE
- FORFAIT ASTREINTE SC REACTEUR DE RECHERCHE
- INDEMNITE DE CONDUITE (DEPARTEMENT CENTRAL PHENIX)
- INDEMNITE COMPENSATRICE REACTEUR
- PRIME DE SUJETION
- BISEAU PRIME DE SUJETION
- PRIME TRANSPORTS MATIERES DANGEREUSES
- PRIME ACCELERATEUR
- BISEAU CHARTE DE MOBILITE
- RETENUE POUR ABSENCE
- RETENUE CONGE SANS SOLDE
- REMBOURSEMENT ABSENCE
- **INDEMNITES SPECIFIQUES MENSUELLES** (Articles 2, 4 et 5 de l'accord du 15 juin 2005 relatif à la situation des salariés affectés en service 24x48 dans les FLS et appelés à quitter le service 24x48).

AK
MA
PG
R
JES

ANNEXE 2

ELEMENTS DE REMUNERATION PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DU SALAIRE DE REFERENCE

- **Prime de poste**
- **Forfait repos**
- **Contingent heures supplémentaires jours fériés**
- **Forfait Chef de brigade**
- **Indemnité de responsabilité d'échelon central**

L'indemnité dite de responsabilité d'échelon central, créée par l'accord du 10 novembre 2000 et reprise à l'article 3 de l'accord du 15 juin 2005, a pour objet de faciliter le passage du service 24x48 en horaire normal des salariés qui, titulaires du Brevet Aptitude Technique de Sécurité, peuvent exercer des responsabilités dans des domaines techniques, de gestion ou d'encadrement à l'échelon central de la FLS.

Cette indemnité, qui n'est par conséquent pas liée aux caractéristiques du poste occupé mais prend en compte le changement d'organisation du temps de travail des personnels concernés, est de 75 points. Elle est prise en compte pour le calcul du salaire de référence du congé de transition ou de la cessation anticipée d'activité tel que défini à l'article 3.2.2 du présent accord.
- **Biseau**

Le versement d'un biseau, prévu aux articles 2, 3, 4 et 5 de l'accord du 15 Juin 2005, concerne les situations de sortie du service 24x48 vers un autre régime de travail en horaire normal ou en travail posté discontinu, dans ou hors FLS, pour les salariés ayant validé au moins 5 ans d'ancienneté en service 24x48.

Ce biseau est pris en compte pour le calcul du salaire de référence du congé de fin de transition ou de la cessation anticipée d'activité tel que défini à l'article 3.2.2 du présent accord.
- **Prime spécifique de remplacement du chef de brigade posté**


Une prime spécifique, prévue à l'article 1 de l'accord du 10 juillet 2007, est versée aux adjoints de chefs de brigade absents ou, à défaut de nomination d'un adjoint au chef de brigade et sur demande de leur responsable hiérarchique, aux chefs de groupe dès lors qu'ils sont amenés à remplacer le chef de brigade absent.

Cette indemnité forfaitaire de 10 points par poste de remplacement effectivement réalisé est prise en compte pour le calcul du salaire de référence du congé de transition ou de la cessation anticipée d'activité tel que défini l'article 3.2.2 du présent accord.
- **Primes de sujétion en 24x48**

Les primes de sujétion versées aux salariés affectés en service 24x48 dans les FLS sont prises en compte pour le calcul du salaire de référence du congé de transition ou de la cessation anticipée d'activité tel que défini à l'article 3.2.2 du présent accord.
- **Indemnités spécifiques mensuelles**

Les indemnités spécifiques mensuelles prévues aux articles 2, 4 et 5 de l'accord du 15 juin 2005 attribuées en cas de sortie du salarié du régime de travail 24x48 pour passer en horaire normal dans la filière 4 hors échelon central, en horaire normal hors filière 4 ou en travail posté discontinu sont prises en compte pour le calcul du salaire de référence du congé de transition ou de la cessation anticipée d'activité tel que défini à l'article 3.2.2 du présent accord.

AS PT
44 PG



Accord relatif aux cessations anticipées d'activité au CEA

Pour le Commissariat à l'Energie Atomique

Signé

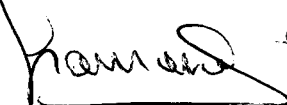
JF CORNEIL



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

Signé

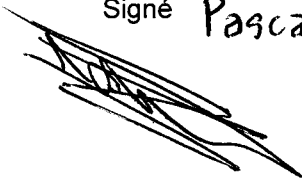
Patrick GRAMENDI



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

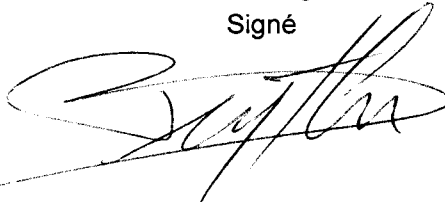
Signé

Pascal THOMAS



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

Signé



16 Juillet 2009

Alain BRZOSTOWSKI

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

Signé

Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Nucléaire,
de la Recherche et des Industries Connexes (UNSENRIC-CGT-FO)

Signé

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

Signé

16/07/09



G. MESTRE

Fait à Paris, le 16/07/2009



ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS AU CEA

Le présent accord répond aux dispositions des articles L. 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale prévoyant l'obligation pour les employeurs d'être dotés d'un accord ou d'un plan d'action triennal en faveur de l'emploi des seniors.

En cohérence avec les dispositions de l'accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) au CEA, il répond également, pour le CEA, à la nécessité d'accompagner et de faciliter la poursuite de l'activité professionnelle jusqu'au départ à la retraite du salarié à son initiative.

1. L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

1.1. L'entretien de fin de carrière

Pour tenir compte de l'allongement de la vie professionnelle dans un contexte de baisse du nombre de départs en retraite, le CEA doit se doter de moyens lui donnant une meilleure connaissance des intentions des salariés en matière de fin de carrière.

Pour leur part, les salariés doivent disposer des informations existantes sur les perspectives qui les concernent en matière d'emploi.

Pour répondre à ces deux objectifs, à sa demande ou à celle de sa hiérarchie, tout salarié, parvenu potentiellement dans les trois dernières années de son activité professionnelle, peut bénéficier d'un entretien d'évolution professionnelle, au cours duquel sont abordées les différentes perspectives de fin de carrière :

- o poursuite de l'activité dans le poste occupé,
- o poursuite de l'activité dans le domaine de compétence avec le cas échéant réalisation d'une mobilité,
- o mobilité thématique pouvant être accompagnée d'une action de formation,
- o actions de transmission des connaissances à mettre en œuvre avant le départ en retraite,
- o perspectives de départ en retraite et bénéfice des dispositifs légaux ou conventionnels.

L'entretien de fin de carrière peut ainsi avoir lieu dans le cadre de l'entretien d'évolution professionnelle ou de l'entretien annuel. Cet entretien a pour objet :

- d'informer le salarié sur ses perspectives d'emploi et le bénéfice des dispositifs de départ en retraite,
- de lui permettre d'informer son responsable sur ses intentions en matière de fin de carrière.

Afin de lui permettre d'anticiper l'évolution de sa carrière professionnelle, le CEA procède à l'information du salarié sur les dispositifs de retraite existants.

Le salarié est ainsi informé de la possibilité de simuler sur le site M@rel son âge de départ à la retraite à taux plein, le montant de sa pension à cette date ainsi que les incidences d'un départ à la retraite à une date antérieure ou postérieure à celle envisagée.

Le taux de réalisation des entretiens de fin de carrière pour les salariés parvenus potentiellement dans les 3 dernières années de leur activité professionnelle doit atteindre, a minima, 80%, et viser 100 %.

1.2. La Formation

La formation étant un élément important dans le parcours professionnel des salariés, il est rappelé que tous les salariés, quel que soit leur âge, doivent pouvoir avoir accès à la formation.

Plus particulièrement, les salariés âgés 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.



Le taux annuel des salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiant d'une formation doit atteindre a minima 50%.

1.3. Augmentations individuelles et promotions

Les organisations syndicales sont informées des recommandations spécifiques qui seront adressées à la hiérarchie dans le cadre des campagnes d'augmentations individuelles et de promotion annuelles.

La DRHRS assurera un suivi des augmentations individuelles et des promotions appliquées aux salariés dès l'âge de 50 ans. Chaque année, elle présentera aux membres des Commissions des Carrières compétentes les résultats de la campagne de l'exercice précédent, ciblés sur cette population.

2. La transmission des savoirs et des compétences : le développement du tutorat

Le CEA a la volonté de mettre en œuvre des mesures assurant la transmission des connaissances et des compétences, notamment pour les compétences critiques identifiées dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La fonction tutorale doit ainsi être développée afin de favoriser cette transmission.

La mission de tuteur repose sur la base du volontariat. L'entretien professionnel, complété éventuellement par un bilan de compétences, permet d'analyser l'adéquation des compétences du salarié avec les objectifs de la fonction tutorale.

Le tuteur bénéficie de la formation nécessaire à l'accomplissement de sa mission et du temps nécessaire pour la pratique de cette activité.

Le CEA veillera à la prise en compte de la mission de tuteur dans la fixation des objectifs annuels, dans les conditions d'exercice de l'activité et dans l'appréciation des résultats individuels.

Sur la période de l'accord, le CEA visera à faire progresser le recensement les actions réalisées et les besoins en matière de tutorat ; il visera également à établir les liens avec la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et la formation.

3. L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

3.1. La santé au travail

La prolongation de la durée d'activité professionnelle conduit nécessairement à accorder une attention particulière à la santé au travail des salariés âgés de 50 ans et plus.

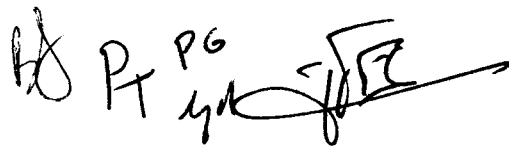
Le rapport d'activité annuel établi par la médecine du travail comportera, en sus des dispositions spécifiques réglementaires, une partie spécifique consacrée à la santé au travail des salariés âgés de 50 ans et plus.

3.2. La retraite progressive

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 complémentaires) peut demander à bénéficier d'une retraite progressive, dans les trois années précédant son départ à la retraite et sous réserve de la compatibilité de ses fonctions avec l'aménagement de son temps de travail.

Outre la fraction de sa retraite déterminée conformément aux dispositions légales, le salarié en retraite progressive perçoit une rémunération qui est fonction de son taux d'activité à temps partiel.

AS P PG
4/11



La formule de travail à mi-temps étant le mode d'organisation du travail privilégié par les parties signataires, 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.

Si la période d'activité à temps partiel au titre de la retraite progressive représente moins de 10% de la durée totale d'activité au CEA, l'indemnité de départ à la retraite, versée dans les conditions de l'article 178-1 de la Convention de Travail, sera calculée comme si le salarié avait travaillé à temps plein sur la période de retraite progressive.

Dans le cadre de la gestion des effectifs du CEA, le passage de deux salariés en retraite progressive est comptabilisé au titre d'un emploi à plein temps. Le bilan sera présenté en Commission Economique et de l'Emploi.

3.3. Les départs à la retraite de 2010 à 2012

Le délai de prévenance de 18 mois prévu à l'article 178-1 de la Convention de Travail est réduit pour les salariés dont le départ à la retraite ou en cessation anticipée d'activité intervient entre le 1^{er} janvier 2010 et le 1^{er} mai 2011 : ils bénéficient de la majoration maximale de l'indemnité de départ s'ils ont informé le CEA de leur départ à la retraite avant le 1^{er} novembre 2009.

L'arrêt des mises à la retraite à l'initiative de l'employeur à compter du 1^{er} janvier 2010 pour les salariés en activité aura pour conséquence une réduction importante du nombre de départs en retraite dans les années suivantes, en particulier en 2010 et 2011.

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, le CEA vise notamment à se doter d'une capacité adaptée de renouvellement de ses effectifs, des métiers et des compétences dont il a besoin, en tenant compte des évolutions significatives des activités et des programmes.

A cet effet, le dispositif transitoire suivant est donc mis en place :

- les salariés décidant de partir à la retraite à leur initiative en 2010 bénéficieront d'une indemnité de 3 mois du dernier salaire² ;
- les salariés décidant de partir à la retraite à leur initiative en 2011 bénéficieront d'une indemnité de 2 mois du dernier salaire².
- les salariés décidant de partir à la retraite à leur initiative en 2012 bénéficieront d'une indemnité de 1 mois du dernier salaire².

Pour les salariés dont le coefficient de paiement est inférieur à 500 points, cette indemnité est calculée sur la base du salaire² correspondant au coefficient de paiement 500 points.

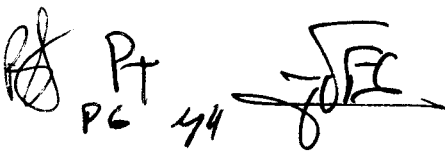
3.4. Taux d'emploi des seniors

Au titre des objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi des salariés âgés, et notamment par l'effet des mesures décrites au point 1, 2 et 3 du présent accord, le CEA s'engage à majorer, par l'effet cumulé du recrutement et du maintien dans l'emploi, d'environ 10 % le taux d'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans sur la durée du présent accord.

4. Suivi de l'accord

¹ Base, prime spéciale cadre ou treizième mois, prime individuelle ou prime d'ancienneté, prime DAM, sursalaire familial, 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 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.

² Base, prime spéciale cadre ou treizième mois, prime individuelle ou prime d'ancienneté



Un suivi de l'accord est assuré, au titre de la GPEC, dans le cadre de la Commission Economique et de l'Emploi élargie.

5. Evolution de la réglementation sur les retraites

Dans l'éventualité d'une évolution de la réglementation sur les retraites (régime de base ou retraites complémentaires), la Direction et les organisations syndicales se réuniront pour en analyser les conséquences éventuelles.

6. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2010.

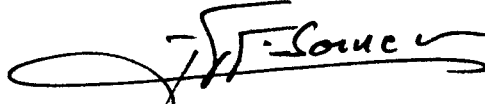
Le présent accord cessera de produire ses effets sans devenir un accord collectif à durée indéterminée à l'issue de cette période.

AS PT PG MU JOIE

Accord en faveur de l'emploi des seniors au CEA


Pour le Commissariat à l'Energie Atomique

Signé JF SORNEIL



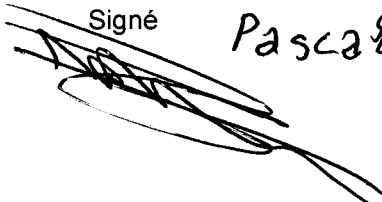
Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (UFSN-CFDT)

Signé Pascal THOMAS

Rick RAMONDI



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

Signé Pascal THOMAS



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

Signé 16 juillet 2009
BROSIOWSKI Alan



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

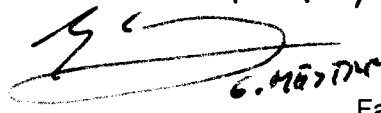
Signé

Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Nucléaire,
de la Recherche et des Industries Connexes (UNSENRIC-CGT-FO)

Signé

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

Signé 16/07/09



Fait à Paris, le 16/07/2009