

# GUIDE PRATIQUE 2023 À L'USAGE DES SALARIÉ(E)S DU CEA

*édité par la Section Syndicale CFE-CGC  
de Paris-Fontenay*

site Internet [Electron-libre](http://www.electron-libre-cea.fr)




Ce guide vous est offert par le Syndicat CFE-CGC des ingénieurs chercheurs, cadres, techniciens agents de maîtrise et assimilés de l'énergie nucléaire. Conçu pour être enregistré et aisément accessible sur le « bureau » de votre poste informatique, il est composé :

- d'un **index** à partir duquel vous pouvez accéder directement à chaque fiche thématique en cliquant sur son numéro ;
- de **45 fiches thématiques**, à partir desquelles vous pouvez revenir à l'index, en cliquant sur la flèche de retour (en haut à gauche).

Vous pouvez également parcourir ou feuilleter librement ce guide, de page en page.

Chaque fiche thématique vous présente en une ou plusieurs pages « l'essentiel » à savoir. Elle est généralement composée de trois parties :

- Des informations générales ;
- L'encadré « **Le + Sictam CFE-CGC** » qui réunit quelques conseils nés de l'expérience de vos élu(e)s CGE-CGC ;
- L'encadré « **Pour en savoir davantage** » qui vous indique les références des textes réglementaires et des accords conclus par la direction et les organisations syndicales du CEA, ou bien des informations complémentaires accessibles, par exemple, sur le site Intranet du CEA ou de ses directions fonctionnelles. Dans cet encadré, des **liens hypertextes** sont insérés sous certains mots ou certaines illustrations qui vous permettent, si vous consultez ce guide depuis votre poste de travail (ou via la VPN), d'accéder **directement** aux informations et documents évoqués.

L'existence de liens hypertextes dans un paragraphe vous est également indiqué en marge par le pictogramme 

D'une façon générale, une **notice d'information** recense par thèmes, l'ensemble des accords collectifs en cours d'application au CEA. Ces textes sont disponibles sur :

- le « **Référentiel fonctionnel** » du CEA ;
- le site de la DRHRS aux rubriques « Dialogue social » puis « **Accords** » où ces derniers sont classés par année de signature (à relever préalablement en consultant la notice d'information précitée).

Plus rarement, des accords collectifs locaux peuvent avoir été signés et être en cours d'application au sein de votre établissement CEA; il sont alors disponibles sur le portail intranet de votre centre.

Pour accéder directement à une fiche, cliquez sur son numéro

- [Fiche 1](#) – VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL AU CEA
- [Fiche 2](#) – LA PERIODE D’ESSAI
- [Fiche 3](#) - LES OUTILS D’INFORMATION ET DE GESTION INFORMATIQUES RH A VOTRE DISPOSITION
- [Fiche 4](#) – L’ENTRETIEN ANNUEL D’EVALUATION
- [Fiche 5](#) – LA DUREE ET L’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
- [Fiche 6](#) – LE TELETRAVAIL
- [Fiche 7](#) - LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL
- [Fiche 8](#) - SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL
- [Fiche 9](#) - PREVENTION DES DISCRIMINATIONS ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
- [Fiche 10](#) – LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- [Fiche 11](#) – LA MOBILITE PROFESSIONNELLE
- [Fiche 12](#) – LA MOBILITE EXTERNE AU CEA
- [Fiche 13](#) – VOTRE REMUNERATION
- [Fiche 14](#) – AUGMENTATIONS SALARIALES ET PROMOTIONS
- [Fiche 15](#) – PRIMES DE PRODUCTIVITE ET PRIMES EXCEPTIONNELLES
- [Fiche 16](#) – HEURES SUPPLEMENTAIRES
- [Fiche 17](#) – PRIMES DE SUJETION, DE PENIBILITE ET DE POSTE
- [Fiche 18](#) – PROPRIETE INTELLECTUELLE, BREVETS ET PRIMES D’INVENTION
- [Fiche 19](#) – DECHIFFREZ VOTRE BULLETIN DE PAIE
- [Fiche 20](#) - L’EPARGNE SALARIALE
- [Fiche 21](#) – DEPLACEMENTS ET MISSIONS PROFESSIONNELLES
- [Fiche 22](#) – CONGES PAYES ANNUELS
- [Fiche 23](#) – CONGES PARTICULIERS REMUNERES

## INDEX (1/2)



A partir de n’importe quelle page, cliquez sur cette flèche pour revenir à l’index



Pour utiliser certains liens hypertextes insérés sous ce guide, vous devez le consulter à partir de votre poste de travail, ou en étant connecté au SSI du CEA via le VPN.

Pour accéder directement à une fiche, cliquez sur son numéro

- [Fiche 24](#) – CONGES NON REMUNERES DE LONGUE DUREE
- [Fiche 25](#) - LE COMPTE EPARGNE TEMPS
- [Fiche 26](#) - LA PARENTALITE AU CEA
- [Fiche 27](#)- VOTRE COUVERTURE COMPLEMENTAIRE SANTE
- [Fiche 28](#) - LA PREVOYANCE AU CEA
- [Fiche 29](#) - LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP AU CEA
- [Fiche 30](#) - LES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES
- [Fiche 31](#) - L'AIDE AU LOGEMENT
- [Fiche 32](#) - LA RESTAURATION COLLECTIVE
- [Fiche 33](#) – TRUCS ET ASTUCES A CONNAITRE
- [Fiche 34](#) – LE DROIT DISCIPLINAIRE AU CEA
- [Fiche 35](#) - LE DIALOGUE SOCIAL : VOS DROITS FONDAMENTAUX
- [Fiche 36](#) – LE CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE
- [Fiche 37](#) - LE DIALOGUE SOCIAL ET LE ROLE DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL
- [Fiche 38](#) – LE DIALOGUE SOCIAL ET LE ROLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES
- [Fiche 39](#) - LE DIALOGUE SOCIAL ET LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE
- [Fiche 40](#) – LE DIALOGUE SOCIAL ET LE CONSEIL D'UNITE
- [Fiche 41](#) – LE DIALOGUE SOCIAL ET LE CONSEIL DE DIRECTION OPERATIONNELLE
- [Fiche 42](#) – LES BONNES RAISONS D'ADHERER AU SICTAM CFE-CGC
- [Fiche 43](#) – VOS INTERLOCUTEURS CFE-CGC SUR LE CENTRE DE PARIS-SACLAY ET SUR LE SITE DE FONTENAY-AUX-ROSES
- [Fiche 44](#) – VOS INTERLOCUTEURS CFE-CGC PAR THEMATIQUE
- [Fiche 45](#) - LE MOT DE LA FIN

## INDEX (2/2)



A partir de n'importe quelle page, cliquez sur cette flèche pour revenir à l'index



Pour utiliser certains liens hypertextes insérés sous ce guide, vous devez le consulter à partir de votre poste de travail, ou en étant connecté au SSI du CEA via le VPN.

Dans le maquis des lois et règlements, conventions et accords collectifs, règlement intérieur d'établissement, code d'organisation et notes d'instruction générale, circulaires et notes de service, notes au personnel et communiqués internes, il n'est pas toujours facile pour chacune et chacun de vous de connaître précisément ses droits et prérogatives, et parfois même le détail de ses obligations professionnelles tant les procédures et usages sont nombreux, divers et parfois même ... contradictoires selon les centres et les unités.

La tâche n'est déjà pas aisée pour ceux d'entre vous qui, depuis plusieurs années, apportent au CEA leurs compétences, leur expertise, leur énergie et leur enthousiasme. Alors imaginez ce que représente, pour les 800 à 1000 collaborateurs permanents sous CDI, et 1700 à 2000 travailleurs temporaires sous CDD, de tous métiers et de toutes origines, recrutés et accueillis chaque année dans nos laboratoires et services, la découverte de l'organisme, du centre où ils vont débiter ou poursuivre leur carrière, de leur direction opérationnelle ou fonctionnelle, de leur département ou institut ... et de nos procédures et modes de gestion.

C'est en pensant à chacun(e) de vous que le Sictam CFE-CGC a conçu ce guide dont l'ambition est de synthétiser les principales informations indispensables pour comprendre et appréhender la situation de chaque salarié en matière sociale.

Sommes nous, comme beaucoup le croient encore, fonctionnaires ? Comment se déroule la période d'essai ? De quoi est composée ma rémunération ? A quoi sert l'entretien annuel ? Comment sont décidées les augmentations salariales et promotions ? Comment réaliser un stage de formation ? Une mobilité ? Demander un congé ? Peut-on télétravailler ? Quels sont mes droits à congé ? Quelles mesures le CEA a-t-il pris en matière de parentalité ? Et tant d'autres questions ...

Dans un monde en perpétuel mouvement, où immédiateté et réactivité sont souvent de mise, nul n'ignore que les règles et accords qui régissent les différents éléments de notre « statut » social évoluent eux-mêmes en permanence. Notre convention collective de travail, complétée par une cinquantaine d'accords d'entreprise, vient d'ailleurs tout juste d'être reconduite et aménagée pour trois ans.

Mieux connaître vos droits, c'est optimiser à votre profit les moyens mis à votre disposition pour assurer vos missions professionnelles dans les meilleures conditions, équilibrer vie professionnelle et vie personnelle, faire valoir vos droits légitimes et, parfois, vous protéger contre l'arbitraire en vous faisant conseiller ou assister.

En 45 fiches thématiques, ce guide dresse le panorama des informations incontournables, vous indique des références pour en savoir davantage et vous apporte des trucs et astuces nées de l'expérience de vos représentant(e)s CFE-CGC.

Bonjour à toutes et tous,

Vous venez de rejoindre l'une des équipes de recherche, d'exploitation d'un instrument de recherche ou de soutien administratif, technique ou de santé-sécurité du Commissariat à l'Énergie Atomique et aux Énergies Alternatives (CEA) et plus particulièrement sur l'un des sites de Caen, Evry, Fontenay-aux-Roses, Orsay, Paris ou Saclay.

La Section syndicale CFE-CGC des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et assimilés (SICTAM) de l'énergie nucléaire vous souhaite la bienvenue.

Créé en 1945 par le Général De GAULLE, le CEA avait initialement une double mission : doter la Nation de sa force de dissuasion nucléaire et contribuer à son indépendance énergétique. Pari tenu. Pari gagnant !

Durant ces longues années, le CEA s'est progressivement doté et a développé un maillage étroit et inédit de compétences multiples et de très haut niveau en physique nucléaire, sciences de la matière, sciences du vivant et santé, recherche technologique, microélectronique et numérique, sûreté et radioprotection, etc.

Certaines de ses directions et instituts, du fait de leur expertise et de la volonté de l'Etat, sont devenus des établissements publics indépendants : ANDRA en 1992 et IRSN en 2001 (dont l'avenir sous sa forme actuelle vient d'être remis en cause). D'autres sont devenus les filiales du futur groupe industriel CEA-Industrie, créé en 1983, lui-même devenu Areva en 2001 puis Orano en 2018 : Département de construction des piles devenu TechnicAtome en 1972, Département informatique devenu CISI en 1972, Direction des productions devenue Cogema en 1976, Office des rayonnements ionisants devenu Oris-I en 1985, etc.

Et n'oublions pas, plus près de nous, la divergence le 15 décembre 1948 de la première pile atomique française (Zoé), les recherches sur la fusion contrôlée, engagées à Fontenay-aux-Roses dès 1957, le Tokamak français (TFR) qui y fut développé par le Département de recherche sur la fusion contrôlée et qui fut, de 1973 à 1976, la machine la plus performante au monde, avant d'être déplacé vers le centre de Cadarache où fut mis en service TORE SUPRA en 1988 qui préfigura le projet international ITER.

Aujourd'hui recentré sur ses seules activités de recherche et développement, le CEA rassemble près de 21 000 salariés en capacité de répondre aux défis majeurs de la société et à l'évolution des missions qui lui sont confiées par l'Etat. Les sites de Fontenay-aux-Roses et Evry rattachés au centre CEA de Paris-Saclay réunissent des laboratoires d'excellence en matière de sciences du vivant, génétique, sécurité, sûreté nucléaire, démantèlement et assainissement.

Ce livret vous donnera des clés pour mieux appréhender les différentes étapes, individuelles et collectives, de votre vie professionnelle ..., de votre embauche à votre départ en retraite. Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à prendre contact avec vos représentant(e)s CFE-CGC.

Bienvenue à toutes et tous et bonne route au CEA.



Jean-Michel BOULDOIRES  
Président de la section syndicale CFE-CGC de Paris-Fontenay  
Tél. 06 07 59 49 28 - [cgecgf.far@cea.fr](mailto:cgecgf.far@cea.fr)

## Fiche 1 – VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL AU CEA

Vous venez de signer le contrat de travail qui vous lie au CEA, Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC), ce qui fait de vous un(e) salarié(e) de droit privé ... **et non pas un(e) fonctionnaire !**

Malgré la spécificité de son statut et de ses activités, le CEA n'emploie en effet que des **salariés de droit privé** soumis aux dispositions de droit commun du code du travail, complétées par celles de :

- votre **contrat de travail**,
- la **convention collective de travail** du CEA \*
- les **accords collectifs** conclus par la direction et les organisations syndicales représentatives du CEA, en matière d'emploi, d'insertion des travailleurs handicapés, de rémunérations et salaires, d'épargne salariale et d'intéressement, de durée du travail, de protection et de prévoyance sociales, de dialogue social, etc.
- le **règlement intérieur** de votre établissement précisant les règles d'hygiène, de sécurité et de discipline générale en vigueur sur votre centre et les sites géographiques qui lui sont rattachés.

Tous ces documents décrivent l'ensemble de vos prérogatives de salarié(e) et vos obligations professionnelles.

\* : Par exception, notamment si vous êtes déjà ingénieur, chercheur ou cadre expérimenté, certain(e)s d'entre vous ont été recruté(e)s sous « contrat spécial » c'est-à-dire échappant pour partie aux dispositions de la convention de travail. Si tel est le cas, pour en savoir davantage, prenez contact avec la section CFE-CGC de votre centre.

### Le + Sictam CFE-CGC

Le rôle de vos représentant(e)s CFE-CGC est de vous conseiller, de vous assister et de défendre vos intérêts et vos droits individuels et collectifs, à toutes les étapes de votre vie professionnelle : période d'essai, organisation et durée du travail, promotions et augmentations salariales, mobilité, formation professionnelle, santé et conditions de travail, qualité de vie au travail, égalité professionnelle, sanctions disciplinaires, etc.

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- La convention de travail du CEA en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »
- Les accords collectifs nationaux du CEA, sur le site du Référentiel fonctionnel du CEA, rubrique « Ressources Humaines » et « [Accords](#) »
- Le règlement intérieur d'établissement, sur le site Intranet de votre centre (établissement de [Fontenay-aux-Roses](#) ou établissement de [Paris-Saclay](#))
- Les textes d'organisation et de fonctionnement du CEA, de ses directions et centres, en ligne sur le « Référentiel fonctionnel du CEA », rubrique « [code d'organisation](#) ».

Comme la plupart des 800 à 1000 collaborateurs de tous métiers recrutés chaque année sous CDI au CEA, votre contrat débute par une période d’essai qui a pour objet, pour le CEA, *d’évaluer vos compétences professionnelles notamment au regard de votre expérience* et, pour vous, *d’apprécier si les fonctions occupées vous conviennent...* Grâce à l’action de vos élu(e)s CFE-CGC, sa durée prévue par la nouvelle convention de travail signée en fin d’année 2022 a été réduite et est enfin conforme à la loi : quatre mois pour un chercheur, ingénieur ou cadre ; deux mois pour un technicien, gestionnaire, employé ou ouvrier. Mais si votre recrutement est intervenu à l’issue d’un contrat de formation ou de travail à durée déterminée, ou d’un contrat d’intérim, effectué sur le même poste de travail ou un poste similaire au CEA, la durée de cette période d’essai en sera déduite d’autant, voire supprimée.

Durant cette période, sous réserve de formalités simplifiées, le CEA ou vous-même pouvez prendre l’initiative de mettre un terme à cette collaboration sans avoir à motiver cette décision.

Il est donc important qu’au-delà de l’offre d’emploi mise en ligne sur le site Internet du CEA ou publiée dans la presse et à laquelle vous avez répondu, un **descriptif de poste détaillé** vous soit remis dès votre prise de fonctions.

Généralement, votre unité, votre direction opérationnelle et/ou votre centre vous inviteront à participer à un **circuit** voire un **stage d’accueil**. Vous rencontrerez également un responsable RH lors de votre prise de fonction et pourrez solliciter auprès de votre responsable d’unité, la **désignation d’un binôme sénior** parmi les collègues de votre unité qui vous aidera, notamment, à décrypter les différents volets du fonctionnement de votre unité, de l’institut ou du département, de la direction et du centre.

Vous pouvez également prendre un premier contact avec un(e) représentant(e) de la section CFE-CGC de site ou centre.

**A mi période d’essai, un entretien** formel est prévu avec votre responsable hiérarchique pour faire un premier bilan. N’hésitez pas à le solliciter. et à évoquer avec lui tous les volets de votre poste, et vos difficultés éventuelles, car cette période d’essai est brève et ne peut pas être renouvelée.

Dans l’année suivant votre embauche, vous participerez également à la **convention annuelle des nouveaux recrutés** organisée par la direction générale du CEA.



## Fiche 2.2 – LA PERIODE D’ESSAI

Quelques jours avant le terme de votre période d’essai, votre responsable hiérarchique adressera à la DRHRS, si vous êtes ingénieur ou cadre, ou au service du personnel du centre pour les autres personnels, une proposition de titularisation qui sera soumise à la commission des carrières paritaire qui se réunit trimestriellement.

Il vous en informera avant l’échéance de votre période d’essai qui sera ainsi prolongée du temps nécessaire à la réunion de la commission.

Mais cette « *titularisation* » prendra effet rétroactivement à la date réelle d’échéance de la période d’essai telle que fixée à votre contrat de travail.

### Le + Sictam CFE-CGC

Grace à l’intervention de la CFE-CGC, **il n’est plus possible pour le CEA de renouveler votre période d’essai** à l’issue, selon le cas, des 2 ou 4 mois prévus au contrat.

En cas de difficulté rencontrée durant cette courte période d’essai, il est par conséquent indispensable d’en parler sans délai avec votre responsable hiérarchique après avoir, le cas échéant, sollicité en toute confidentialité les conseils d’un(e) représentant(e) de la section syndicale CFE-CGC de votre centre.



Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- L'article 58 de la convention de travail, en ligne sur le site du Référentiel fonctionnel du CEA, rubrique « Ressources Humaines » et « [Convention de travail](#) » ;
- L'article 2 de l'accord collectif du 21 décembre 2022 relatif à la [gestion des emplois et des parcours professionnels](#) (GEPP), en ligne sur le site du Référentiel fonctionnel du CEA, rubrique « Ressources Humaines », « Accords » et « 2022 ».

## Fiche 3.1 - LES OUTILS D'INFORMATION ET DE GESTION INFORMATIQUES RH A VOTRE DISPOSITION

### VOTRE ESPACE SALARIE sur SIGMA

TOUT (OU PRESQUE) PASSE PAR LÀ

Sur le portail intranet RH du CEA, appelé Sigma, vous disposez d'un espace personnel. Il vous est à la fois utile et indispensable pour :

- vérifier l'exactitude et la mise à jour des données relatives à votre situation personnelle ou professionnelle,
- connaître et suivre l'historique de votre situation (congés et absences, nombre de jours télé-travaillés, épargne temps, intéressement, etc.),
- transmettre à votre responsable hiérarchique, qui les validera avant qu'elles ne soient transmises automatiquement au service du personnel, la plupart de vos demandes en matière de congés, télétravail, formation, mission professionnelle, remboursement de frais kilométriques, épargne salariale, etc.
- consulter votre bulletin social individuel (BSI) qui donne une vision synthétique annuelle de vos éléments de rémunération, à la fois individuels et collectifs (intéressement, épargne salariale...) ainsi que les autres éléments de politique sociale dont vous avez bénéficié durant l'année écoulée.

#### Le + Sictam CFE-CGC



- Connectez-vous régulièrement à [votre espace personnel](#) pour vérifier que vos différentes demandes ont bien été prises en compte ;
- Vous pouvez vous connecter à votre espace personnel à partir de votre poste de travail, ou de tout autre poste informatique, même hors site, à condition de disposer d'une autorisation d'accès nomade aux systèmes d'information du CEA (via le VPN).
- L'espace Sigma est un outil de gestion conçu pour simplifier les processus administratifs, mais il ne doit pas se substituer aux contacts que vous devez entretenir régulièrement avec votre responsable hiérarchique, avec votre correspondant de formation, avec le service du personnel et avec vos représentant(e)s du personnel CFE-CGC.



## Fiche 3.2 - LES OUTILS D'INFORMATION ET DE GESTION INFORMATIQUES RH A VOTRE DISPOSITION



Créé à la fin 2022 dans le cadre de la transformation digitale du CEA, le BNC est une plateforme innovante et intuitive destinée à simplifier votre quotidien.

Prévu pour s'ouvrir automatiquement au lancement de votre navigateur intranet, le BNC doit vous donner facilement accès :

- à l'ensemble des services numériques et logiciels sur votre poste de travail CEA ;
- aux procédures dématérialisées CEA, rassemblées en un seul endroit à partir duquel vous pourrez les lancer et les suivre ;
- à un annuaire de compétences pour trouver un collaborateur par son nom son affectation ou son expertise ;
- à un système d'entraide numérique permettant d'identifier des collègues aguerris sur des savoir-faire, des services et des logiciels ;
- à un gestionnaire de tâches partagées avec rappels personnalisés ;
- à une micro-messagerie interne.

Destiné à favoriser l'entraide, la collaboration, l'interaction et le partage de connaissances, le BNC est également évolutif et devrait s'enrichir de nouvelles fonctionnalités tout au long de l'année 2023, avec notamment un flux d'actualités personnalisables

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur la rubrique [BNC](#) du site intranet de la Direction des systèmes d'information.

### LE BULLETIN SOCIAL INDIVIDUEL (BSI)

Accessible sur votre [espace personnel Sigma](#), ce document présente une vision synthétique annuelle de l'ensemble de vos éléments de rémunération :

- Vos éléments fixes de rémunération : salaire de base, prime individuelle ou d'ancienneté, prime spéciale cadres ou spéciale non cadres ;
- Vos éléments variables de rémunération : primes de sujétion ou de pénibilité, primes de productivité ou exceptionnelle, heures supplémentaires, primes de poste, etc. ;
- Vos éléments de rémunération collective : prime d'intéressement, versement, abondement et évolution de votre épargne salariale ;
- Des éléments de politique sociale dont vous avez bénéficié individuellement durant l'année écoulée : cotisation annuelle à la couverture complémentaire santé, et au régime de prévoyance obligatoire ;
- D'autres éléments dont vous avez enfin bénéficié collectivement : transport, restauration collective, activités sociales, logement , etc.

Pour chaque élément, vous sont indiqués :

- Les charges sociales en distinguant la partie supportée par vous-même et celle supportée par le CEA ;
- Le montant des contributions collectives supportées , en tout ou partie, par le CEA. (transport, restauration collective, complémentaire santé et prévoyance, activités sociales, budget de fonctionnement des CSE, etc.).



## Fiche 4 – L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION

### UN MOMENT CLÉ POUR FAIRE LE POINT ... ET UN CONTRAT POUR L'AVENIR

L'entretien d'activité constitue un rendez-vous annuel à la fois obligatoire et essentiel avec votre responsable hiérarchique direct. Moment d'échange privilégié, il permet de dresser le bilan de vos conditions de travail au sein de l'équipe et des objectifs fixés l'année précédente, d'identifier les difficultés éventuellement rencontrées et de définir des solutions pour les résoudre, d'identifier vos attentes ou besoins de formation, de définir de nouveaux objectifs pour l'année à venir et les moyens associés.

Il permet également à votre hiérarchie de vous informer de l'évaluation qu'elle porte sur votre travail, et de ses intentions en matière de proposition d'augmentation ou de promotion.

C'est également un moment où vous pouvez évoquer vos souhaits d'aménagement ou d'organisation du temps de travail, de formation, d'évolution professionnelle, de mobilité, etc. En cas de besoin, vous pouvez solliciter un second entretien avec votre responsable hiérarchique de rang n + 2.

A l'issue de l'entretien, un compte-rendu est « librement » complété et signé par le responsable hiérarchique et le salarié. Le cas échéant, ce document peut donc faire mention de positions divergentes entre le salarié et son responsable hiérarchique sur certains sujets.

#### Le + Sictam CFE-CGC

- Demandez à votre hiérarchie dès novembre-décembre de **programmer votre entretien annuel en tout début d'année suivante**, afin notamment de pouvoir échanger sur les propositions d'augmentation de salaire.
- Un entretien annuel se prépare : établissez vous-même votre bilan d'activités, réfléchissez à vos besoins de formation, vos souhaits d'évolution professionnelle et préparez les questions qui vous tiennent à cœur (objectifs, conditions, moyens et organisation du travail, rémunération et primes, augmentation salariale et promotion, mobilité, etc.).
- **Soyez vigilants sur les objectifs fixés**, veillez à ce qu'ils soient réalistes, mesurables et atteignables et assurez-vous que les moyens nécessaires à leur réalisation vous sont donnés.
- Si vous-même ou votre responsable hiérarchique envisagez la prise de responsabilités d'encadrement ou de management, anticipez une éventuelle nomination et demandez une formation adaptée à votre expérience de ce type de fonctions.

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :



- Articles 79 et 80 de la convention de travail en ligne sur le site Intranet de la DRHRS, en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »...

Guide et support d'entretien annuel en ligne sur le site Intranet de la DRHRS, rubriques « parcours professionnel » et « [entretien annuel](#) ».

## Fiche 5 – LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### DUREE DU TRAVAIL, HORAIRES COLLECTIFS ET JOURS DE RECUPERATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Pour une durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires, le CEA a opté, pour l'ensemble de ses centres, par voie d'accord collectif, pour un horaire hebdomadaire de travail de 39 h 50.

Sur chaque établissement, un horaire collectif de travail est déterminé sur cette base et précisé au règlement intérieur, étant entendu que, conventionnellement, *les activités et les métiers du CEA, ainsi que les modes d'organisation du travail, justifient une grande autonomie individuelle dans l'organisation du temps de travail, notamment pour les ingénieurs et cadres.*

Les heures effectuées au-delà de la durée légale sont compensées chaque année par 24 jours\* de récupération du temps de travail (appelées « JRTT »), dont une partie est fixée sous forme de périodes collectives de fermeture du centre (par exemple les jours entre Noël et le Jour de l'An) et de périodes individuelles, laissées au libre choix du salarié en accord avec son responsable hiérarchique.

Pour autant, et même s'il lui ressemble, ce dispositif ne répond pas aux exigences légales d'une véritable convention de forfait jours, ce qu'il n'est donc pas.

#### Le + Sictam CFE-CGC

- Dès le début de l'année, vous pouvez prendre, par anticipation, le nombre de journées individuelles de récupération du temps de travail auquel vous aurez droit au titre de votre activité pour l'ensemble de l'année.
- Si vous êtes absent en cours d'année pour accident ou maladie non professionnelle, le nombre annuel de vos droits à JRTT sera réduit à proportion en fin d'année ; les jours pris en dépassement de ses droits à JRTT seront déduits du solde de vos droits à congés payés ;
- Ces JRTT peuvent être pris par demi-journées (contrairement aux congés payés annuels).

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :



- L'article 103 de la convention de travail en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [convention de travail](#) ».
- [L'accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail](#) du 28 février 2000, en ligne sur le site Intranet de la DRHRS aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « 2000 » ;
- La rubrique « congés, absences et télétravail » de votre [espace Sigma](#) pour saisir vos demandes de JRTT et en assurer le suivi.

La mise en œuvre du télétravail au CEA fut un long parcours du militant CFE-CGC ... et c'est à l'issue d'un plébiscite du personnel (66 %) que la direction du CEA a accepté de signer en 2019 le premier accord en ce domaine, mis en œuvre à peine un an avant la crise sanitaire qui rendit ce mode d'organisation du travail « de salubrité publique » puis aujourd'hui « incontournable ».

Si votre poste de travail, la nature de vos activités et votre niveau d'autonomie le permettent, vous pouvez solliciter auprès de votre chef d'unité un régime de télétravail qui sera organisé sur les bases suivantes :

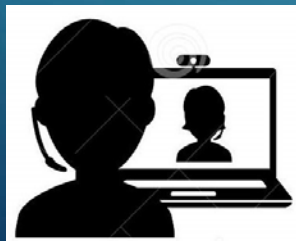
- Le nombre maximum de jours susceptibles d'être télé-travaillés chaque année est égal à 100 ;
- Le nombre maximum de jours susceptibles d'être télé-travaillés chaque semaine est égal à 3.

Ces seuils ne permettent donc pas de télé-travailler toute l'année 3 jours pas semaine. Leur nombre et répartition doivent être définis avec votre chef d'unité en fonction des contraintes de service. Une fois ce cadre général défini, vous devez ensuite, pour chaque jour télé-travaillé, en faire la demande préalable via votre espace personnel sur Sigma.

**Les droits et obligations, tant du salarié que du CEA, sont identiques, que vous soyez en télétravail ou en activité sur le site.** Attention : comme pour des congés ou des JRTT, être absent de son poste de travail (sur site) sans avoir au préalable formalisé votre demande de jour télétravaillé, constitue donc une absence irrégulière.

Pour chaque jour télé-travaillé, le salarié perçoit une indemnité forfaitaire de défraiement de 2,50 € dans la limite de 250 € par an (2023).

Ce régime général peut être aménagé pour des situations particulières : reprise de la crise sanitaire, circonstances exceptionnelles individuelles ou collectives, état de santé (sur proposition du médecin du travail), etc.



Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- [L'accord du 29 juin 2022](#) sur la qualité de vie au travail, en ligne sur le site Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « 2022 » ;
- La rubrique « congés, absences et télétravail » de votre [espace Sigma](#) pour saisir vos demandes et en assurer le suivi.

### LE TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Les cas d'embauche directe à temps partiel sont rares mais possibles.

Dans les autres cas, un horaire de travail à temps partiel peut être accordé au salarié qui en fait la demande, notamment pour des raisons sociales, familiales ou médicales, **sous réserve des nécessités de service**.

Cet horaire à temps partiel est organisé sur la base de journées, de demi-journées ou de semaines de travail complètes dont l'articulation, dans le cadre de la semaine de travail ou sur l'année, sera définie en accord avec votre responsable hiérarchique.

L'autorisation de travailler à temps partiel vous est donnée pour une période déterminée, éventuellement renouvelable. **Elle exclut néanmoins l'exercice de toute autre activité professionnelle hors du CEA.**

Les formules possibles de travail à temps partiel sont les suivantes :

- Le « mi-temps » qui vous permet de travailler une demi-journée par jour, deux jours et demi par semaine, ou bien 2 jours une semaine et 3 jours la semaine suivante, ou encore une semaine sur deux ;
- Le « 3/5<sup>ème</sup> » qui vous permet de travailler 3 jours, continus ou discontinus, par semaine ;
- Le « 4/5<sup>ème</sup> » avec ou sans JRTT qui vous permet de travailler 4 jours, continus ou discontinus, par semaine ;
- Le « temps scolaire » qui permet au salarié père ou mère de famille, grand-père ou grand-mère, d'annualiser son temps de travail en alternant des semaines travaillées et des semaines non travaillées, pour adapter sa durée de travail aux rythmes scolaires. Il peut également ne pas travailler certains mercredis (éventuellement par demi-journée). Cette formule de temps partiel ne peut être inférieure à un travail à mi-temps rapportée sur l'année.
- Enfin, tout salarié ayant un enfant handicapé (y compris un enfant majeur) bénéficie d'un examen spécifique de sa situation lors d'une demande de temps partiel à 4/5<sup>ème</sup>.

#### Le + Sictam CFE-CGC :

- Les impératifs du service ne peuvent pas vous être opposés si vous êtes en situation de handicap, ou bien partiellement inapte au travail par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- Le travail à temps partiel constitue également une modalité du congé parental d'éducation (Cf [fiche 26-7](#)).

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :



- Les articles 100 et 101 de la convention de travail sur le travail à temps partiel en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »
- [L'accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail](#) du 28 février 2000, en ligne sur le site Intranet de la DRHRS, rubriques « Dialogue social », « Accords » et « 2000 ».

## Fiche 8 - SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### « LA SÉCURITÉ EST LA PRIORITÉ NUMÉRO UN DU CEA »

Plus que dans tout autre domaine, **la sécurité de tous est l'affaire de chacun**. L'organisation, la réglementation, les procédures et le nombre d'acteurs impliqués constituent un maillage à la fois dense et complexe où il n'est pas aisé de se repérer.

A tout le moins, ayez en permanence présent à l'esprit ce souci de sécurité et de prévention des risques professionnels **pour vous-même mais également pour vos collègues de travail**.

Suivez avec assiduité l'ensemble des cursus de formation, qu'ils soient obligatoires ou non, qui vous seront proposés dans ce domaine dès votre arrivée et tout au long de votre parcours professionnel.

Pour vous aider, voici quelques repères :

Outre bien-sûr votre responsable hiérarchique, vos interlocuteurs de proximité, au sein de votre unité, sont :

- Le chef d'installation (CI)
- L'ingénieur de sécurité d'installation (ISI).

N'hésitez pas à contacter par ailleurs :

- Vos représentant(e)s de proximité CFE-CGC ;
- Vos représentant(e)s CFE-CGC à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du CSE de votre centre.

En cas d'accident, appelez sans délai la Formation locale de sécurité (FLS), au moyen notamment des téléphones rouges qui sont installés dans toutes les installations.

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- Le chapitre 6 de la convention de travail sur la santé, la sécurité et la prévention, en ligne sur le site intranet de la DRHRS aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »
- La note d'instruction générale n° 748 du 19 juillet 2022 relative à l'organisation de la sécurité au CEA insérée sous le [code d'organisation](#) du CEA (page 120) ;
- Le site Intranet de la Direction de la Sécurité et de la Sûreté Nucléaire ([DSSN](#)) ;
- La rubrique santé & sécurité du site Intranet de votre centre ;
- Les accords des [25 octobre 2018](#) et [18 janvier 2022](#) sur les Instances Représentatives du Personnel (IRP) du CEA, le rôle des commissions santé, sécurité et conditions de travail et des représentant(e)s CFE-CGC de proximité.

Cliquez ici pour voir vos correspondant(e)s CFE-CGC à Fontenay et Evry





## Fiche 9.1 - PREVENTION DES DISCRIMINATIONS ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Ces dernières années, dans le dispositif de prévention des risques professionnels, au sens le plus large, la loi et les partenaires sociaux ont accordé une part de plus en plus grande à la prévention de ces discriminations et des risques psychosociaux (RPS), dont ont souffert de tous temps certains salariés, sans pouvoir le verbaliser ou sans pouvoir le dénoncer faute de texte définissant clairement et sanctionnant efficacement ces pratiques.

### LA PREVENTION DES DISCRIMINATIONS

Il est interdit à l'entreprise, et à chacun(e) de ses représentants (responsables hiérarchiques notamment), d'opérer une distinction entre les salariés (ou entre les personnes candidates à un recrutement ou une nomination, ou à l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise), qui serait fondée directement ou indirectement, sur l'un des critères suivants :

*L'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de la personne discriminée, apparente ou connue de son auteur, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou de la domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, en enfin la qualité de lanceur d'alerte .*

Aucun de ces motifs ne peut donc être invoqué pour :

- écarter une personne d'une procédure de recrutement ou de nomination, ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ;
- sanctionner, licencier ou décider d'une mesure discriminatoire (directe ou indirecte), contre un salarié, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat.

Les salariés témoins ou ayant relaté des agissements discriminatoires, ou ayant usé de bonne foi d'un droit d'alerte prévu par la loi, ne peuvent pas non plus être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

**Si vous estimez être victime ou témoin de tels agissements, prévenez immédiatement l'un(e) de vos représentant(e)s CFE-CGC [\(fiche 44\)](#)**

## Fiche 9.2 - PREVENTION DES DISCRIMINATIONS ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

**LE HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL** se manifeste par des agissements répétés ayant pour objet (volontairement), ou pour effet (involontairement), d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail susceptible d'aboutir à :

- une atteinte à ses droits et à sa dignité,
- ou une altération de sa santé physique ou mentale,
- ou une menace pour son évolution professionnelle.

Ces agissements, individuels ou collectifs, sont interdits même en l'absence de lien hiérarchique entre le ou les auteurs des faits et leur victime, que cette dernière soit salarié(e), stagiaire, apprenti(e)... ou manager.

**Si vous estimez être victime ou témoin de tels agissements, prévenez immédiatement l'un(e) de vos représentant(e)s CFE-CGC ([fiche 44](#))**



[Harcèlement moral et sexuel : de quoi s'agit-il ?](#)



## Fiche 9.3 - PREVENTION DES DISCRIMINATIONS ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

**LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX** sont, plus largement, les risques générés par l'activité ou l'environnement professionnel sur la santé mentale, physique et sociale. Ils ne sont donc pas nécessairement liés à des agissements de discrimination ou de harcèlement au travail, mais peuvent être engendrés par les conditions d'emploi, la surcharge ou la sous-charge de travail, les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Ils induisent ainsi divers troubles psychosociaux, altérant peu à peu la santé mentale et parfois même la santé physique du salarié. Stress, isolement, troubles de l'appétit ou du sommeil, irritabilité ou abattement inhabituel, démotivation, sont autant d'indicateurs dont chacun peut être victime ou témoin et qu'il convient alors d'évoquer avec le médecin du travail.

Ces sujets restent très délicats à aborder tant les faits qui en sont la source peuvent être « ressentis » différemment selon les salariés, leur personnalité, leur métier, leur culture ou celle de leur institut, ou tout simplement le contexte professionnel et familial auquel, par exemple, des propos ou des faits vont faire écho.

Premier syndicat représentatif des ingénieurs, cadres et personnels d'encadrement, quels que soient leur niveau dans l'organisation de l'entreprise et leur catégorie professionnelle (Annexe I ou II), la CFE-CGC veille donc particulièrement à la situation de tous ceux auxquels sont confiées des responsabilités d'animation ou d'encadrement d'équipe, managers de proximité et responsables hiérarchiques.

Sur chaque centre, que vous soyez victime ou témoin de bonne foi de tels agissements, vous devez les dénoncer au titre de votre obligation de contribuer à votre propre sécurité mais également à celle de vos collègues de travail.

Une cellule existe sur chaque centre pour prévenir et traiter ces agissements. Vos responsables hiérarchiques et RH sont sensibilisés à ces risques. Un élu du Comité social et économique (CSE) est spécifiquement dédié à ces questions. Au sein de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du CSE, les représentant(e)s du personnel CFE-CGC sont à votre disposition.

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- l'article 42 de la convention de travail concernant les acteurs de la prévention des risques psycho-sociaux au CEA en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) » ;
- la Note au personnel CEA/P.SAC n° 2023-730 du 13 janvier 2023 précisant la composition et les coordonnées des membres de la [Cellule des référents en prévention des RPS](#) du centre de Paris-Saclay.

### UN LEVIER POUR VOTRE CARRIERE

Plus que dans toute autre entreprise, la formation tout au long de votre carrière professionnelle constitue au CEA, quelle qu'en soit la forme, le gage du maintien au plus haut niveau de vos compétences et de votre expertise, du succès et du caractère novateur de vos travaux de recherche ou de vos activités de soutien, et donc un atout pour votre déroulement de carrière.

Certaines formations sont obligatoires au regard des exigences de votre poste de travail. D'autres, qui seront inscrites au plan de formation de votre unité, sont nécessaires au maintien/développement de vos compétences ou à votre adaptation à une nouvelle activité. D'autres enfin, bien que professionnelles, peuvent découler d'un projet ou de centres d'intérêt plus personnels que vous pourrez financer grâce à votre compte personnel de formation (CPF).

Dans tous les cas, vous devez être l'acteur de votre parcours professionnel, de l'analyse et de la formalisation de vos besoins de formation. Votre responsable hiérarchique, au moment notamment de l'entretien annuel, et le correspondant de formation de votre unité sont là pour vous y aider.

#### Le + Sictam CFE-CGC

Dès votre entrée sur le marché du travail, vous avez disposé, et disposerez jusqu'à votre retraite, d'un compte personnel de formation (CPF) incrémenté chaque année par votre employeur, aujourd'hui le CEA, à raison 500 € par année de travail à temps plein, jusqu'à atteindre 5 000 € maximum (année 2023).

Géré par la Caisse des Dépôts et Consignations, le CPF est utilisable tout au long de votre vie active (y compris en période de congé non rémunéré ou de chômage) pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

Les conditions de recours au CPF, et les formations susceptibles d'être financées par ce dernier, sont définies par la loi et assez limitatives.

N'hésitez pas à en parler avec le correspondant « formation » de votre unité, ou avec le Bureau formation du service du personnel de votre centre.

Pour en savoir davantage, consultez :

- Le chapitre 17 de la convention de travail sur la formation professionnelle, en ligne sur le site Intranet de la DRHRS, aux rubriques « dialogue social », « accords » et « [convention de travail](#) »;
- Le correspondant de formation de votre unité ;
- Le Bureau de la formation au service du personnel de votre centre ;
- Le bilan de vos formations antérieures sur votre [espace Sigma](#) ;
- Le télé-service national « [Mon compte personnel formation](#) »



### VOUS ÊTES L'ACTEUR DE VOTRE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE : DES OPPORTUNITÉS À SAISIR ... OU PAS !

Au CEA, le salarié est acteur de son propre parcours professionnel. À ce titre, la mobilité prônée par la direction est un élément important de l'évolution de votre carrière. On distingue deux types de mobilité, non exclusifs l'un de l'autre : la mobilité thématique et la mobilité géographique.

Un projet de mobilité se mûrit car il peut être lourd de conséquences. Evoluer au sein d'un même métier, d'une même thématique scientifique ou administrative ne peut qu'enrichir votre palette professionnelle et vous faire atteindre un niveau d'expertise croissant.

Mais changer de métier, ou s'engager dans des fonctions managériales qui, inévitablement, vous feront perdre une partie de votre expertise technique actuelle, doit être mûrement réfléchi et préparé.

Il en est de même de la mobilité géographique : outre les aspects familiaux incontournables, quitter un bassin d'emploi dynamique pour une région qui l'est moins, ou pour occuper un emploi très spécifique, voire unique sur un centre, peut impliquer un choix de vie : occuper durablement le même emploi ou être prêt à réaliser une autre mobilité géographique à moyen terme.

Et malgré les discours, la mobilité n'est pas toujours un facteur d'accélération de la carrière professionnelle.

Pour vous accompagner dans votre réflexion, n'hésitez pas à solliciter un bilan de compétences, voire un bilan « de positionnement » permettant de valoriser vos acquis par l'expérience.

Dans le cadre d'une mobilité géographique, vous avez droit à des congés spécifiques pour recherche de logement, à une prime de déménagement, ainsi qu'à une prime de mobilité.

#### Le + Sictam CFE-CGC

Attention à la date de votre mobilité, celle-ci peut avoir une incidence sur votre avancement. La mobilité doit prendre effet, de préférence, avant le 31 décembre de l'année n, pour que votre proposition d'avancement au titre de l'année n+ 1 émane de votre unité d'accueil ... et non pas de votre unité de départ.

Ne négligez pas le volet formation en adéquation avec votre projet de mobilité.

Ne minimisez pas votre investissement. Une mobilité selon votre activité peut être une véritable remise en question dans le cadre d'un métier scientifique, ou simplement une continuité d'activité dans un autre secteur. Contactez vos représentant(e)s CFE-CGC en commission des carrières qui vous aideront à vous positionner.

Pour en savoir davantage, consultez :

- Le chapitre 15 de la [convention de travail](#) sur la mobilité ;
- Le DRH ou l'ARH de votre direction.

## Fiche 12 – LA MOBILITE EXTERNE AU CEA, MISE A DISPOSITION ET DETACHEMENT

Dans le cadre de votre parcours professionnel, vous aurez peut-être le souhait ou l’opportunité de valoriser vos compétences par l’acquisition d’une expérience nouvelle, hors du CEA, avant d’y revenir poursuivre votre carrière.

Deux formules qui nécessitent notamment l’accord du CEA vous le permettent : la mise à disposition et le détachement.

- **LA MISE À DISPOSITION** prévue à l’article 138 de la [convention de travail](#), consiste en un accord tripartite (CEA, organisme d’accueil et salarié) dont l’objet est de vous permettre de travailler, durant une durée déterminée, sous la responsabilité d’un autre organisme (dit « d’accueil »). Il s’agit le plus souvent d’organismes publics, de recherche ou de l’Administration. Vous demeurez alors salarié(e) du CEA et le CEA reste votre employeur. Votre contrat de travail se poursuit et vous percevez votre rémunération et les éventuelles augmentations salariales et primes comme tout autre salarié. Au terme de la mise à disposition, le salarié - qui est demeuré administrativement affecté dans son unité - y reprend ses activités... ou réalise une mobilité pour valoriser les nouvelles compétences acquises.
- **LE DÉTACHEMENT** prévu à l’article 139 de la [convention de travail](#), consiste également en un accord tripartite (CEA, organisme d’accueil et salarié) dont l’objet est de vous permettre de travailler, durant une période qui ne peut dépasser 5 ans, sous la responsabilité d’un autre organisme (dit « d’accueil »). Mais à la différence de la mise à disposition, vous concluez alors un véritable contrat de travail avec l’organisme d’accueil qui devient votre employeur. Côté CEA, vous devez également « négocier » les modalités de votre retour éventuel au CEA, car le droit de réintégration n’est pas automatique. Cette précision figure alors dans le courrier de mise en détachement qui vous sera adressé. La conclusion du nouveau contrat de travail avec l’organisme d’accueil est un élément dont le CEA n’a pas à connaître ni à participer à la négociation : il peut donc s’agir d’un CDI ou d’un CDD dont chaque élément, et notamment l’emploi occupé et la rémunération, aura été négocié par le salarié et l’organisme d’accueil. En contrepartie, le contrat de travail du salarié avec le CEA est suspendu (et naturellement sa rémunération et tous les droits associés). Le nouveau contrat de travail est entièrement régi selon les lois, règlements, conventions et accords applicables dans l’organisme d’accueil. Au terme du détachement, le salarié est, ou non, réintégré selon les modalités initialement prévues (dans son unité, dans son centre ou ... au CEA) et aux niveaux de classement et rémunération qui étaient les siens au moment de son départ après avoir été réévalués à la moyenne de sa catégorie.

**Dans tous les cas, dès avant votre départ, définissez aussi précisément que possible avec votre direction et la DRHRS, les modalités de votre future réintégration, car l’expérience montre que celle-ci est souvent difficile après plusieurs années « d’absence » (recherche d’un poste associé à une mobilité éventuelle).** Si votre projet d’évolution est plus « personnel », référez vous à la [fiche 24](#) sur les congés de longue durée non rémunérés.

La rémunération est la contrepartie « contractuelle » de la fourniture de votre temps de travail, vos compétences, votre expérience et votre énergie au service de l'entreprise. Lors de votre embauche, elle a été déterminée au regard de votre formation initiale (diplôme) et de votre expérience professionnelle. Son évolution ultérieure sera soumise à des règles collectives **et non pas** à une simple négociation annuelle et individuelle avec votre responsable hiérarchique..

Malgré la notoriété souvent très grande de notre organisme et de ses laboratoires, malgré les enjeux de société, de progrès et de paix attachés aux missions auxquelles chacun(e) contribue individuellement, nous ne travaillons pas pour le seul plaisir d'une reconnaissance immatérielle, qui d'ailleurs fait trop souvent défaut, mais plus trivialement pour un salaire à la mesure de nos compétences, de notre implication et de nos résultats.

N'ayez donc aucun scrupule mal placé : lorsque le marché de l'emploi, scientifique notamment, est tendu, la rareté des emplois maintient au CEA les salaires à un niveau inférieur à celui du marché, établissements et tutelles publiques obligent.

Mais lorsqu'à l'inverse, la croissance est positive, le marché de l'emploi ouvert, les entreprises et organismes en situation de concurrence sur certaines compétences, et l'inflation à la hausse, tous les indicateurs doivent vous permettre de revendiquer des salaires de meilleur niveau.

C'est en soutenant la CFE-CGC, notamment, que vous lui donnerez les moyens de négocier chaque année des augmentations générales de salaire, applicables à tous les salarié(e)s, et ce d'autant que la situation inflationniste le justifie doublement.

A titre individuel, l'entretien annuel d'évaluation a pour objet de faire le bilan de vos travaux et de vos résultats au regard des objectifs définis l'année précédente. Dans un dispositif conventionnel conçu pour individualiser les déroulements de carrière, mais dont la direction déplore l'insuffisante application par le management, ce moment doit vous permettre d'argumenter ou de comprendre.

Il n'est plus admissible de s'entendre dire que, « *certes, vous avez atteint voire dépassé votre objectifs* », mais que « *cette année, ... ce n'est pas votre tour !* »

Dans les fiches suivantes, nous vous donnons des clés pour comprendre comment est constituée votre rémunération et comment s'organisent les parcours professionnels, promotions et augmentations salariales.

*Votre salaire !*



*Vos attentes ?*

## Fiche 14.1 – AUGMENTATIONS SALARIALES ET PROMOTIONS

### AUGMENTATIONS SALARIALES ET PROMOTIONS, CE N'EST PAS AUTOMATIQUE !

Les augmentations salariales (augmentation de votre coefficient de paiement) et les promotions (changement de niveau, de ligne ou accession à la qualification d'ingénieur ou cadre) sont décidées chaque année, sur proposition de vos responsables hiérarchiques, après évaluation des objectifs atteints au regard de ceux qui avaient été définis lors de votre précédent entretien annuel d'activité.

Les personnels du CEA sont répartis en deux catégories : les « ingénieurs, et cadres », d'une part, et les « autres personnels » d'autre part.

Les qualifications et les différentes étapes (niveaux) du déroulement de carrière des premiers sont définis à l'annexe I de la convention de travail du CEA. De longue date, on les appelle personnels « Annexe I ».

Les qualifications et les différents niveaux du déroulement de carrière des « autres personnels » sont définis à l'annexe 2 de la convention de travail. On les appelle personnels « Annexe 2 ».

Lorsqu'un technicien accède, par exemple, à la qualification d'ingénieur, on dit qu'il « change d'annexe ».

Le principe du déroulement de carrière est commun à tous les personnels : pas d'automatisme en fonction de l'ancienneté, mais des augmentations individuelles dites « au mérite » encadrées par des règles d'attribution propres à chaque catégorie de personnels (Annexe).

Chaque grille de classification, annexe 1 et annexe 2, est composée de catégories de salariés dont le taux d'avancement (part des effectifs primés chaque année) et le montant des augmentations diffèrent. Un dispositif trop complexe et peu lisible que beaucoup dénoncent.

A ce titre, LE rendez-vous annuel essentiel en matière de déroulement de carrière est l'entretien annuel d'activité (EA) conduit par le responsable hiérarchique avec chaque salarié, et au cours duquel est dressé le bilan du travail réalisé l'année précédente, et sont définis les objectifs pour l'année à venir.

#### Le + Sictam CFE-CGC

La CFE-CGC dénonce de longue date les termes d'Annexe I et II à consonance péjorative. Elle préférerait que, comme dans toutes les autres entreprises et conventions collectives, les salariés soient répartis selon les trois collèges définis par la loi en matière d'élections professionnelles : ingénieurs et cadres, techniciens et agents de maîtrise, ouvriers et employés. Mais la direction et les autres organisations syndicales s'y sont toujours opposées, préférant entretenir un vocable non seulement désuet mais qui interdit, lors des élections professionnelles, aux ouvriers et employés d'élire leurs propres représentants du personnel.



### DES PROPOSITIONS D'AUGMENTATION ET DES LISTES QUI S'INCRÉMENTENT ET SE CONSTITUENT PAR ÉTAPES SUCCESSIVES ...

Pour les plus jeunes, écartons d'emblée une idée reçue : au CEA, l'augmentation salariale **ne fait pas** l'objet d'une simple « négociation » annuelle avec votre « seul » responsable hiérarchique.

La campagne annuelle d'avancements démarre en effet dès janvier avec la constitution de la liste des propositions d'avancement établie par votre responsable hiérarchique direct, mais que ce dernier soumettra ensuite à l'arbitrage successif de vos chef de service, directeur d'institut voire au directeur, opérationnel, fonctionnel ou de centre.

**Pour les salariés relevant de la convention de travail du CEA**, cette campagne correspond à un long processus itératif auquel sont associés vos représentant(e)s CFE-CGC en commission des carrières, durant la longue phase d'élaboration et d'arbitrage des listes préparatoires, puis lors de la réunion annuelle de chaque commission des carrières qui se tient généralement en juin.

Les augmentations et promotions prennent ensuite effet le 1<sup>er</sup> juillet.

**Pour les salariés sous « contrat spécial »**, certes moins nombreux, leur déroulement de carrière est régi unilatéralement par la direction et échappe aux concertations précitées.



#### Le + Sictam CFE-CGC

- Pour être éligible à une augmentation individuelle au titre d'un année n, vous devez être à la fois titulaire et présent dans votre unité au 31 décembre de l'année n-1
- Il importe que vous vous préoccupiez « au plus tôt », dès janvier, de votre situation en contactant un(e) représentant(e) CFE-CGC en commission des carrières (Cf. fiche 44).

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- L'article 78 de la Convention de travail du CEA en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »
- Le chapitre 4 de la convention de travail sur les carrières, en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »
- Le guide CFE-CGC sur les rémunérations et les avancements annuels, en ligne sur le site internet [électron-libre](#).
- La liste de vos représentant(e)s CFE-CGC en commissions des carrières ([fiche 44](#)).



## Fiche 15.1 – PRIMES DE PRODUCTIVITE ET PRIMES EXCEPTIONNELLES

Ces deux primes visent à « reconnaître la participation de chaque salarié(e) aux résultats de son unité, et plus largement du CEA ».

Élément variable de rémunération, la prime de productivité est vraisemblablement le seul et dernier outil de management sur lequel votre responsable hiérarchique **direct** a un réel pouvoir de **décision**. Sans doute, parce que la réglementation qui l'encadre est d'une simplicité tout à fait inhabituelle... en quelques lignes ... et donc déroutante pour certains ! Jugez en plûtôt.

### 1. LA PRIME SEMESTRIELLE DE PRODUCTIVITÉ

- Chaque semestre, en mai et septembre, une enveloppe financière égale à 10 % de la masse salariale est mise à la disposition de chaque directeur opérationnel, fonctionnel et de centre, répartie, par leurs soins, entre leurs propres unités.
- Le répartition de cette enveloppe s'effectue au sein de chaque Annexe.
- Le nombre de bénéficiaires ne peut pas excéder, chaque semestre, 40 % de l'effectif.

Au fil des ans, et par la grâce du *Saint tableur Excel*, cet élément variable de rémunération très « individualisable » est devenu, dans de nombreuses unités, un élément versé chaque année avec la régularité d'un « métronome », à 80 % de l'effectif, et pour un montant égal à 10 % de la masse salariale de chaque bénéficiaire.

#### Le + Sictam CFE-CGC

La critique ne vise pas à juger du bien fondé de ce dispositif mais tout simplement à répondre à la critique de la direction générale qui, depuis plusieurs années, justifie son projet de refonte de nos grilles de rémunération et des déroulements de carrière en raison de leur **prétendu manque intrinsèque d'individualisation**.

**Or, le seul élément variable de rémunération laissé à l'entière appréciation de la hiérarchie, sans aucune concertation avec les représentants du personnel, est étonnamment celui qui est appliqué de la façon la moins sélective !**

C'est donc moins la culture managériale du CEA que le poids de ses organisations syndicales qui fait obstacle à une individualisation plus équitable des déroulements de carrière et de l'attribution de certains éléments de rémunération (comme on le verra également en matière d'intéressement à la fiche 20).

### 2. LA PRIME EXCEPTIONNELLE

Ses modalités d'attribution sont encore plus simples, mais tout aussi peu transparentes.

- La prime exceptionnelle est attribuée à des salarié(e)s ou à des équipes qui ont apporté une contribution toute particulière aux activités de leur direction.
- La prime exceptionnelle peut être attribuée en cours d'année.
- Le montant mis annuellement à la disposition des directeurs opérationnels, fonctionnels et de centre est égal à 4 % des salaires mensuels de leur direction.
- Le nombre de bénéficiaires est limité à 5 % de l'effectif au plus.
- La répartition de cette enveloppe financière est effectuée sans distinction d'Annexe.

Donc, liberté totale d'appréciation du directeur sur proposition (éventuelle) de ses chefs d'unité.

Seul un suivi semestriel de la modulation apportée dans la répartition de cette prime est effectué par la DRHRS.

Les conseils d'unité et de direction opérationnelle sont simplement informés des « modalités générales d'attribution » (nombre de primes, montant maxi et mini).

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :



- La [note d'instruction générale n° 268](#) du 21 mars 1989 en ligne sur le site Intranet de la DJC, rubrique « diffusions », « BRICEA ».
- Les fiches [40](#) et [41](#) sur les conseils d'unité.

## Fiche 16.1 – HEURES (ET HEURTS) SUPPLEMENTAIRES

### UN PRINCIPE

Au CEA, **le recours aux heures supplémentaires doit demeurer exceptionnel**. Pour cette raison, il doit être justifié par des besoins exceptionnels de service et faire l'objet, dans tous les cas, d'une demande préalable expresse et écrite du responsable hiérarchique auprès du directeur du centre.

Aucun(e) salarié(e) ne peut donc, de sa propre initiative, et malgré l'autonomie dont il peut disposer dans l'organisation de son travail, dépasser la durée de travail encadrée par l'horaire collectif de son centre ni en demander le paiement.

Non seulement, il ou elle ne peut le faire, mais il ou elle ne doit pas non plus se voir reprocher de respecter scrupuleusement cette durée du travail qui constitue à la fois un engagement, une clause essentielle du contrat de travail et la contrepartie de la rémunération.

### DE MAUVAISES HABITUDES

Pour autant, personne n'est dupe. L'intérêt ou la passion individuelle pour le travail réalisé, l'émulation et parfois la mise en compétition des hommes et des équipes (en interne ou en externe), les contraintes d'effectif, de moyens ou de budget, la surcharge de travail, des délais mal évalués ou peu réalistes, d'inévitables aléas et, plus récemment, le développement des NTIC et du télétravail, incitent de nombreux salariés à se surinvestir et à prolonger leur journée de travail ... au détriment de l'équilibre nécessaire entre vie professionnelle et vie personnelle qui, lui seul, garantit à chacun(e) une vie familiale et un déroulement de carrière sereins sur le long terme.

A la veille d'une année olympique, disons plus « sportivement » qu'une carrière professionnelle, qui débute de plus en plus tard et dont l'échéance ne cesse d'être repoussée, s'apparente davantage à un long marathon qu'à un sprint, intense mais bref.

### DES EXCEPTIONS

Lorsqu'elles sont jugées indispensables, et qu'elles vous ont été demandées formellement, vous ne pouvez refuser d'accomplir ces heures supplémentaires (dans la limite de 90 heures par an). Mais le « principe » est alors, non pas de les rémunérer mais de les compenser en repos (au CEA, on ne travaille donc pas « plus » pour gagner « plus » !).

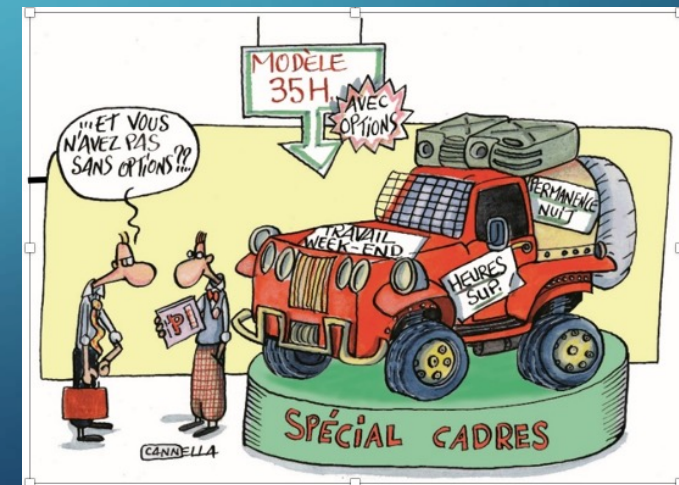
Le paiement, partiel ou total, est exceptionnel ... mais nous en sommes déjà là au troisième degré de l'exception !

### A RETENIR :

- Les heures supplémentaires travaillées « spontanément » sont un cadeau fait par le salarié au CEA sans contrepartie.
- Des heures supplémentaires ne peuvent être effectuées et compensées, en principe en repos, que sur demande écrite de la hiérarchie.
- La CFE-CGC lutte contre toutes les formes d’envahissement de votre vie professionnelle, aussi palpitante soit-elle, sur votre vie personnelle et votre santé ... dont le prix à payer est parfois tardif et lourd.
- Chacun(e) de vous détient quelques clés pour éviter toute forme d’épuisement professionnel de long terme : autodiscipline notamment dans les périodes de télétravail, droit à la déconnexion (aucun travail ne peut être exigé de vous à « distance », ni aucune réponse à un message électronique, en dehors des horaires collectifs de travail, durant le week-end, une période de congé ou un arrêt de travail pour accident ou maladie).

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- L’article 89 de la convention de travail sur les heures supplémentaires, en ligne sur l’Intranet de la DRHRS, rubrique « Dialogue social », « Accords », « [Convention de travail](#) » ;
- [L’accord collectif du 29 février 2000](#) sur l’aménagement et la durée du temps de travail au CEA, accessible sur le site intranet de DRHRS, aux rubriques « Dialogue social, « Accords » et « 2000 »
- [L’accord collectif du 18 décembre 2017](#) sur la mise en œuvre au CEA du droit à la déconnexion et à l’usage raisonné des technologies de l’information et de la communication dans l’organisation du travail.



## Fiche 17 – PRIMES DE SUJETION, DE PENIBILITE ET DE POSTE

Alors que la rémunération des ingénieurs, chercheurs et cadres ne comporte généralement que peu d'éléments variables, les autres personnels (dits de l'Annexe II) peuvent bénéficier d'un certain nombre de primes liées à la nature de leur poste de travail, à la compensation des pénibilités qui y sont attachées ou encore à l'organisation particulière de leur temps de travail (services postés).

### LES PRIMES DE SUJETION

Les personnels non cadres (Annexe II) dont le poste présente des contraintes ou pénibilités particulières au titre de l'une ou plusieurs des 12 ambiances de travail identifiées, perçoivent une ou plusieurs primes dont le montant est déterminé au prorata de la part de leur temps de travail effectivement soumis à ces sujétions.

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur la [note d'instruction générale n° 400 du 3 décembre 1996](#), en ligne sur le site intranet de la Direction juridique, rubriques « Diffusions » et « BRICEA »



### LES PRIMES DE SERVICE POSTE

Dans certaines installations, les personnels sont soumis à un régime de travail posté ou semi posté, continu ou discontinu, et perçoivent à ce titre une prime visant à compenser les inconvénients de leur régime de travail « irrégulier » tel que le 3 x 8, 2 x 12, 24 x 48, etc.

Du fait de l'impossibilité, durant certains postes de nuit ou de week-end, de pouvoir déjeuner ou dîner au restaurant d'entreprise, ils perçoivent une prime de panier.

Du fait de ne pouvoir utiliser les modes de transport en commun mis en place par le CEA pour effectuer le trajet domicile-travail, ils perçoivent également une prime de transport.

### ASTREINTES A DOMICILE ET PERMANENCES POUR MOTIF DE SECURITE

Dans certaines installations, ingénieurs, cadres et techniciens peuvent être amenés, à réaliser des astreintes ou permanences permettant de répondre aux impératifs techniques et/ou de sécurité qu'entraîne la présence sur un établissement d'installations dont la nature et l'importance peuvent faire courir des dangers tant aux personnes qu'aux biens, en cas d'accident ou d'incident susceptible de survenir en dehors de l'horaire normal de travail (nuit, week-end, jour fériés, etc.).

Au titre de ces périodes d'astreinte ou PMS, ils doivent pouvoir répondre à toute sollicitation, et perçoivent à ce titre une indemnisation. En cas d'intervention effective durant la période, ce laps de temps sera considéré comme temps de travail effectif et, le cas échéant, constitutif d'heures supplémentaires.

## Fiche 18 – PROPRIETE INTELLECTUELLE, BREVETS ET PRIMES D'INVENTION

La valorisation de la recherche et la diffusion technologique dans le secteur industriel, national ou régional, et l'essaimage, constituent trois missions fondamentales et transversales du CEA et de chaque centre.

Dans un contexte récurrent de contraintes budgétaires, elles constituent également une source potentielle de ressources financières qui ne doit pas être négligée. Elles sont donc doublement encouragées par le CEA. Le nombre de brevets déposés constitue d'ailleurs le premier indicateur prévu au contrat d'objectifs et de performance signé entre l'Etat et le CEA ([COP 2021-2025](#)), et l'un des critères récurrents de chaque accord d'intéressement.

Toute invention faite par un salarié du CEA, au cours de l'exécution de son contrat de travail comportant une mission inventive ou dans l'accomplissement d'études et recherches qui lui sont explicitement confiées, est une **invention de mission appartenant de plein droit au CEA**, qui peut en disposer librement.

Pour autant, le CEA a mis en place un **dispositif d'accompagnement et d'incitation financière** en faveur de ses salariés inventeurs qui comporte trois éléments :

- la **prime de rédaction**, destinée à récompenser la remise d'un mémoire technique satisfaisant, en vue d'un dépôt de brevet ;
- la **prime d'invention**, qui récompense les inventeurs CEA cités dans un brevet ;
- la **prime d'exploitation**, qui n'est pas nécessairement liée à l'existence d'un brevet, mais accompagne une opération de transfert de technologie(s) ayant entraîné des retours financiers au profit du CEA.

Pour en savoir davantage consultez le responsable PI de votre direction opérationnelle.

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- L'article 146 de la convention de travail sur les inventions, brevets et créations intellectuelles, en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, rubriques « dialogue social », « accords », et « [convention de travail](#) » ;
- Le site Intranet de la [direction de la valorisation](#) ;
- La [note d'instruction générale n° 743 du 7 mars 2022](#) sur le système d'incitation des inventeurs et créateurs du CEA, accessible sous le site de la Direction juridique, aux rubriques « Diffusions », « BRICEA ».
- La [note d'instruction générale n° 575 du 12 décembre 2008](#), sur la création ou la reprise d'entreprise par des salariés du CEA, et l'essaimage.



## Fiche 19 – DECHIFFREZ VOTRE BULLETIN DE PAIE ?

En journalisme, on appelle cela un « marronnier » et en langage commun un « serpent de mer » ... un sujet inépuisable et récurrent, rappelé à notre bon souvenir régulièrement, mais insoluble ! En effet, malgré toutes les déclarations d'intention et vaines tentatives, le bulletin de paie qu'on ne cesse de vouloir « simplifier » n'a jamais été aussi « complexe » et ce d'autant qu'il ne cesse d'évoluer au fil de la création/modification/suppression de ses rubriques... y compris d'ailleurs du fait même de la direction du CEA lorsque, par exemple, elle préfère créer une prime mensuelle de pouvoir d'achat (et donc une ligne supplémentaire dans ce bulletin), plutôt que d'augmenter la valeur du point de paiement et donc, tout simplement, le salaire de base.

Nous vous rappellerons ici quelques principes essentiels communs à tous les bulletins de paie, quelle que soit votre catégorie professionnelle, y compris pour les bulletins de paie que vous détenez au titre d'autres activités professionnelles, antérieures ou parallèles.

### 1. A QUOI SERT LE BULLETIN DE PAIE ?

La délivrance d'un bulletin de paie par l'employeur est obligatoire. Sa forme et son contenu sont définis assez largement par la loi. Il constitue la preuve à la fois de votre activité professionnelle, de nombreux éléments de votre situation professionnelle (...), de votre durée de travail et des éléments de votre rémunération.

Même si cela n'est pas toujours aisé, notamment pour ceux dont le régime de travail est particulier et les primes et éléments variables nombreux, vous devez vous assurer chaque mois qu'il correspond bien à la réalité de votre activité professionnelle. En effet, en cas de contestation, vous ne pourrez plus agir au-delà d'un délai de 3 ans.

### 2. CONSERVER TOUS VOS BULLETINS DE PAIE

Dans de nombreuses circonstances, le bulletin de paie vous sera demandé pour justifier de votre emploi, de sa stabilité ou de votre niveau de rémunération.

A plus long terme, au moment de votre départ en retraite, c'est souvent le seul document dont vous disposerez pour justifier de périodes d'activité professionnelle et de cotisation que la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) aurait pu oublier (période en France mais également à l'étranger).

Depuis quelques années, le CEA met à la disposition de chaque salarié un compte personnel dématérialisé (People doc) où sont archivés vos bulletins de paie et tous autres documents que vous souhaitez. Nous vous invitons néanmoins à en conserver par ailleurs une copie papier et/ou numérique.



### UN BON MOYEN DE SE CONSTITUER UNE ÉPARGNE ... ABONNÉE PAR LE CEA ET SANS FRAIS DE GESTION

Au fil des ans, et à l'initiative de la CFE-CGC, le CEA s'est doté de différents outils d'épargne salariale permettant à l'ensemble de ses salarié(e)s de se constituer un capital monétaire. Trois dispositifs - encore insuffisamment ambitieux à notre goût - coexistent néanmoins et peuvent être cumulés.

#### 1. L'INTÉRESSEMENT

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui vise à encourager les salarié(e)s à s'impliquer dans la réalisation des objectifs collectifs de l'entreprise... et à les en récompenser. Au CEA, il est défini par voie d'accord collectif et prévoit un certain nombre d'indicateurs et d'objectifs dont l'atteinte détermine à la fois la dotation budgétaire dédiée à l'intéressement, le seuil d'atteinte des objectifs à partir duquel tout ou partie de cette dotation pourra être débloquée et attribuée aux salariés ... et enfin les modalités de calcul et versement de leur prime individuelle aux salarié(e)s.

Malgré un contrat d'objectifs et de performance (COP) signé avec l'Etat tous les 5 ans, et un Plan programmatique Moyen et Long Terme (PMLT) à 10 ans, la CFE-CGC déplore de longue date que le CEA ne s'engage que sur des accords d'intéressement de courte durée (une année), en y affectant des moyens financiers bien inférieurs à ceux autorisés par la loi et, sous la pression de la plupart des autres organisations syndicales, en versant à tous les salariés une prime d'un même montant, sans tenir compte du niveau de rémunération et de responsabilité de chaque salarié(e).

Ainsi, pour un accord couvrant une année « n » et dont les objectifs ont été atteints, la prime est versée au début de l'année « n + 1 ». Au choix du salarié, elle peut lui être versée sur bulletin de paie ou bien affectée sur son plan d'épargne entreprise, auquel cas et sous certaines conditions, elle peut donner lieu à un abondement de 20 % maximum (plafond en vigueur en 2022).

A titre indicatif, la dotation budgétaire dédiée à l'intéressement 2022 était de 14 M€ et a donné lieu en 2023 et compte tenu du niveau des objectifs atteints, au versement de 13,7 M€ correspondant à une prime moyenne de 629 € net à chaque salarié(e).

On est hélas bien loin des 6000 € que la loi autorise l'entreprise à verser chaque année à chaque salarié(e) au titre de l'intéressement.

### 2. LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système collectif d'épargne qui permet aux salarié(e)s d'acheter, avec l'aide de l'entreprise, des valeurs mobilières : actions, obligations, titres de créances négociables, parts d'OPCVM (Sicav et FCP), bons de souscription, certificats d'investissement (liste non exhaustive).

Selon des modalités générales définies par la loi, et complétées par voie d'accord collectif, chaque salarié(e) peut ouvrir un PEE et y effectuer librement des versements qui feront l'objet d'un « abondement » versé par l'employeur (20 % au CEA dans la limite de 750 € par an alors que la loi prévoit, pour 2022, que l'abondement annuel peut aller jusqu'à 300 % dans la limite de 3 519 €).

Investis, au choix du salarié, dans l'un des fonds commun de placement constitutifs du PEE, ces sommes sont indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de déblocages exceptionnels. Le salarié n'a aucun frais de gestion à supporter et une fiscalité allégée.

### 3. LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (PERECO)

Dans la logique du PEE, Le PER d'entreprise collectif est un produit d'épargne à long terme qui permet d'économiser pendant la période d'activité pour obtenir, avec l'aide de l'entreprise, un capital ou une rente à l'âge de la retraite. C'est un embryon de retraite « par capitalisation » que chacun(e) peut se constituer en complément de notre système collectif par répartition.

Le PERECO est alimenté par les versements du salarié (versements volontaires, participation, intéressement, jours de CET, etc.) et par les abondements de l'entreprise. L'échéance du plan est l'âge de la retraite, mais avec des cas de déblocage anticipé.

Au CEA, la gestion du PEE et du PERECO est assurée par BNP Paribas.



Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :



- La rubrique « [INTERESSEMENT](#) » du site intranet de la DRHRS.
- La rubrique « [PEE](#) » du site Intranet de la Direction financière.
- La rubrique « [PERECO](#) » du site Intranet de la Direction financière.
- [Le site Internet Personeo](#) de BNP Paribas où chaque titulaire d'un plan d'épargne dispose d'un espace personnel.

## Fiche 21.1 – DEPLACEMENTS ET MISSIONS PROFESSIONNELLES

Dans le cadre de votre activité professionnelle, vous serez amené(e) à effectuer des déplacements professionnels. Dans le jargon CEA, cela s'appelle « partir en mission ».

Les déplacements de brève durée sollicités par votre hiérarchie autour de votre lieu de travail (périmètre de 75 kms) ne donnent pas lieu à établissement d'un « ordre de mission » (par exemple lorsqu'un salarié de Saclay se rend à Paris, Fontenay-aux-Roses, Evry ou encore à Bruyères-le-Châtel (DAM-DIF). Vos frais de transport sont alors pris en charge soit, si vous utilisez les transports en commun, par l'abonnement au Pass-Navigo dont le CEA prend en charge au moins 50 % du coût (75 % à Fontenay-aux-Roses), soit, si vous utilisez votre véhicule personnel, par le biais de frais kilométriques remboursés à votre retour.

Si votre déplacement est plus éloigné et/ou nécessite un hébergement d'au moins une nuit, un ordre de mission doit être établi avant le départ via votre espace Sigma, et validé par votre hiérarchie. Cette formalité vous ouvre le bénéfice de la police d'assurance des personnels du CEA, en cas d'accident, et le droit à remboursement des frais de transport et d'hébergement dans les limites fixées par un barème établi par le CEA.

Généralement, vos titres de transport (SNCF ou compagnie aérienne) sont commandés directement à l'agence de voyage de votre centre par votre secrétariat. A défaut, si vous avez pu opter pour un autre mode de transport en commun, vous serez remboursé(e) sur présentation de facture.

A défaut de possibilité de recourir aux transport en commun, ou en complément de ces derniers, si vous avez opté pour l'utilisation de votre véhicule personnel, vous serez remboursé(e) au titre des frais kilométriques dont le barème a enfin été réévalué le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Quand à vos frais de repas et d'hébergement, ils vous seront remboursés sur présentation des factures, mais dans la limite d'un barème plafonné et distinct selon que votre mission a lieu en région parisienne ou en province, également réévalué le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Enfin, durant vos missions professionnelles, sachez que vous êtes garanti(e) par deux polices, d'assistance et d'assurance accident, souscrites par le CEA auprès de la société AXA.

Frais de mission 2023	Déjeuner	Dîner	Nuitée en IDF	Nuitée en province
Plafonds de remboursement	20,20 €	22 €	130 €	110 €

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- La rubrique « Missions » de votre [espace Sigma](#) ;
- La rubrique « [assurances missions](#) » du site intranet de la Direction juridique,.



## Fiche 21.2 – DEPLACEMENTS ET MISSIONS PROFESSIONNELLES

Frais kilométriques 2023 (+ 10 %)	Catégories selon la puissance fiscale de votre véhicule				
	≤ 4CV	5 CV	≥ 6CV	Motocyclettes (< 125cm3)	Vélocycleurs (50 à 125 cm3)
Kms parcourus					
1 à 1000 kms/mois	0,32 € / km	0,35 € / km	0,37 € / km	0,12 € / km	0,08 € / km
Au-delà de 1000 kms/mois	0,15 € / km	0,17 € / km	0,18 € / km	0,12 € / km	0,08 € / km

### Le + Sictam CFE-CGC

- N'oubliez jamais votre ordre de mission : il comporte le numéro de téléphone d'AXA Assistance à **appeler immédiatement en cas d'accident** (01 55 92 23 44) en indiquant le n° de contrat d'assistance CEA : 720 29 13. Si vous avez eu recours à un véhicule de location, reportez-vous au contrat remis par l'agence de location.
- Hébergement : Soyez prudent avec les listes d'hôtels proposés sur les sites Intranet de chaque centre CEA. Certains dépassent le plafond de remboursement prévu au barème.
- Abonnement : Si vous êtes amené(e) à vous déplacer fréquemment, demandez à votre secrétariat une carte d'abonnement (SNCF ou compagnie aérienne) auprès de l'agence de voyage du centre.
- Utilisation du véhicule personnel : Si vous devez prendre un véhicule particulier, privilégiez le recours à un véhicule de service CEA ou à un véhicule de location plutôt que votre véhicule personnel. En effet, dans ce dernier cas, en cas d'accident, c'est votre assurance automobile **personnelle** qui sera engagée et prendra en charge les dommages dont vous seriez fautif.
- Remettez chaque année au secrétariat de votre unité, la copie de la carte verte d'assurance de votre véhicule personnel ; à défaut, vous ne pourrez pas être remboursé des frais de déplacement professionnel effectués avec votre véhicule.
- Vous êtes autorisé(e) à cumuler les montants du dîner et de la nuitée (sans dépasser le plafond journalier) lors de la liquidation des frais de missions. Avec plusieurs factures, vous pouvez ainsi optimiser le montant global.
- Soyez rigoureux dans la gestion de vos frais et conservez bien toutes vos factures.

### TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR POUR BIEN EN PROFITER

Chaque salarié bénéficie annuellement de 28 jours de congés payés (dont 2 jours de fractionnement si vous ne prenez pas l'ensemble de vos droits à congé en une seule fois).

Les dates de vos congés sont déterminées avec votre responsable hiérarchique. Il vous appartient de déposer votre demande de congé annuel le plus tôt possible afin de permettre à votre responsable hiérarchique d'organiser le travail de l'unité.

Au CEA, les jours de congé sont décomptés en « jours ouvrés » (du lundi au vendredi). Ainsi, pour un salarié travaillant à plein temps, une semaine de congé correspond à 5 jours (au lieu de 6 dans les autres entreprises).

Si vous travaillez à temps partiel, ou en service posté, vos droits à congé payé sont identiques : seules les règles de décompte de vos congés sont proratisées ou aménagées.

#### Le + Sictam CFE-CGC

- Il n'est plus nécessaire d'avoir travaillé toute une année et d'avoir capitalisé 28 jours, du 1<sup>er</sup> juin d'une année au 31 mai de l'année suivante, pour pouvoir prendre des congés durant l'année N + 1 ; ils peuvent désormais être pris au fur et à mesure de leur acquisition.
- Les congés payés sont pris par journée entière (contrairement aux JRTT qui peuvent être prises par demi-journée).
- Même en cas de maladie pendant vos congés, ils continueront de vous être décomptés : l'arrêt de travail ne suspend pas vos congés payés qui continuent de se dérouler. Mais ce point pourrait évoluer prochainement en raison d'une jurisprudence récente de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE).
- En revanche, si vous tombez malade avant la date de votre départ en congé, et que vous êtes toujours en arrêt de travail à la date prévue pour le début de votre congé, celui-ci est alors reporté du nombre de journées d'arrêt de travail restant à courir. Fractionnez vos congés, pour ne pas perdre vos deux jours de fractionnement.
- Déposez vos demandes de congés via le portail SIGMA dès que possible (par exemple en février pour l'été) pour permettre à votre responsable hiérarchique d'organiser le travail du laboratoire ou du service.
- Si vous n'avez pas le temps (ou le souhait) de prendre l'ensemble de vos congés payés annuels au cours de l'année, vous pouvez en affecter une partie sur votre compte épargne temps dans la limite de 8 par an (auxquels vous pourrez rajouter jusqu'à 12 JRTT non prises).



Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- Les articles 91 et 92 de la convention de travail du CEA, en ligne sur l’Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »
- La rubrique « congés et absences » de votre [espace Sigma](#), pour vous assurer du solde de vos droits et saisir toute demande de congé payé.



### DES JOURS DE CONGE SUPPLEMENTAIRES A L'OCCASION DE CERTAINS ÉVÉNEMENTS

Ces congés particuliers contribuent à la qualité de vie au travail et au souci de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, notamment à l'occasion des événements les plus heureux ou malheureux de la vie de chacun(e).

La demande de congé doit être formulée via l'espace Sigma accessible à partir de votre poste de travail, et complétée par la transmission au service du personnel du justificatif de l'événement (extrait d'acte de naissance ou de décès, certificat médical, etc.).

Vous trouverez en page suivante le détail des autorisations d'absence et de ces jours de congé supplémentaires et leur durée.

Durant ces périodes, votre rémunération est maintenue.

#### Le + Sictam CFE-CGC

- Comme pour les congés payés annuels, la durée de ces congés est décomptée en jours « ouvrés » (du lundi au vendredi) ou en jours normalement travaillés (pour les salariés en service posté).
- Si ces événements impliquent un délai de déplacement pour le salarié, ce dernier s'ajoute à la durée du congé.
- Ces jours sont à prendre « au moment » de l'événement. Par exemple, les jours ouverts au titre du décès d'un proche survenu en février, ne peuvent être pris ... en août.
- Chaque salarié dispose annuellement d'un droit d'absence rémunéré égal à 6 jours en cas d'enfant malade de moins de 16 ans non révolu. Si l'absence est imprévue, il faut en informer sans délai votre responsable hiérarchique. Si l'absence était prévisible (hospitalisation), vous devez saisir votre demande d'absence dans votre espace Sigma. Dans tous les cas, un justificatif médical devra être transmis au service du personnel.

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- Les articles 93 et 94 de la convention de travail en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »



## Fiche 23.2 – CONGES PARTICULIERS REMUNERES

Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) :	6 jours ouvrés
Naissance d'un enfant :	4 jours ouvrés
Mariage ou conclusion d'un PACS d'un enfant du salarié :	2 jours ouvrés
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou de la personne vivant maritalement avec le salarié :	6 jours ouvrés
Décès d'un enfant :	7 jours ouvrés complétés par un congé de deuil fractionnable de 1 jour
Décès d'un des parents ou du tuteur légal ayant élevé le salarié :	4 jours ouvrés
Décès d'un frère, d'une sœur ou des petits-enfants :	3 jours ouvrés
Décès des beaux-parents ou des parents du partenaire lié au salarié par un PACS :	3 jours ouvrés
Décès d'un frère ou d'une sœur du conjoint du salarié ou du partenaire lié au salarié par un PACS :	3 jours ouvrés
Décès des grands-parents en ligne directe, par alliance ou des grands-parents du partenaire lié au salarié par un PACS :	3 jours ouvrés
Décès d'un gendre, d'une belle-fille ou du partenaire lié par un PACS à l'enfant du salarié :	3 jours ouvrés ;
Survenance d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant :	2 jours ouvrés
Accident ou maladie d'un enfant nécessitant la présence à ses côtés de l'un de ses parents :	6 jours ouvrés / an
Autre événement familial important de la vie d'un enfant à charge d'un des parents :	1 jour ouvré



## Fiche 24 – CONGES NON REMUNERES DE LONGUE DUREE

Ce que l'on appelle au CEA les « **congés sans solde** » (encore un héritage sémantique du passé !) relèvent de votre seule initiative. Ils ne donnent pas lieu à rémunération et comportent de plein droit un droit de réintégration au CEA. Ces principaux congés sont les suivants :

- **LE CONGÉ SABBATIQUE** est un congé **légal** prévu aux articles [L3142-28](#) et suivants du code du travail. D'une durée de 6 mois, et maximale de 11 mois, son objet ou sa motivation n'ont pas à être justifiés par le salarié. Durant cette période, le contrat de travail avec le CEA est suspendu. Mais le salarié peut conserver le bénéfice de la couverture complémentaire santé. C'est une formule très souple qui permet au salarié de consacrer la durée de son congé à l'activité de son choix, professionnelle ou non. Pour en bénéficier, le salarié doit avoir au moins 6 années d'activité professionnelle dont au moins 36 mois au CEA. A l'issue du congé, le salarié peut soit réintégrer le CEA, soit solliciter une autre forme de congé, soit démissionner.
- **LE CONGÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES** est également un congé **conventionnel**, prévu par l'article 96-2 de la convention de travail du CEA. D'une durée maximale de 12 mois, il a pour objet de prolonger un congé sabbatique. Il doit être sollicité au moins trois mois avant la fin du congé sabbatique. A l'issue du congé pour convenances personnelles, le salarié peut soit réintégrer le CEA, soit solliciter une autre forme de congé, soit démissionner.
- **LE CONGÉ POUR MOBILITÉ EXTERNE** est un congé **conventionnel** prévu par l'article 137 de la [convention de travail](#) du CEA. D'une durée maximale de 6 mois, renouvelable une fois, il a pour objet d'accompagner le projet professionnel d'un salarié hors du CEA. A la différence du congé sabbatique, pour en bénéficier, le salarié n'a pas à justifier d'une ancienneté minimum au CEA mais ce congé ne peut être sollicité que pour exercer une activité professionnelle dont le salarié devra justifier à son retour. Durant le congé, le contrat de travail CEA est suspendu et le salarié est soumis aux seules dispositions prévues par le contrat de travail qu'il a conclu avec l'entreprise qui l'emploie, ou par sa situation d'entrepreneur, commerçant, artisan ou profession libérale. A l'issue du congé, le salarié peut soit réintégrer le CEA, soit démissionner.

Rien ne vous interdit donc, si vous en remplissez les conditions, de combiner et succéder ces trois formes de congé... après avoir sollicité les conseils d'un(e) représentant(e) CFE-CGC et du service du personnel.

**Sachez enfin que, si ces congés ne donnent pas lieu à maintien de votre rémunération, il vous est néanmoins possible d'utiliser tout ou partie de votre compte épargne temps ... pour les financer ([fiche 25](#)).**

- **LE CONGÉ POUR ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE** est un congé **légal** prévu aux articles [L3142-125](#) et suivants du code du travail. Il permet au salarié qui souhaite dispenser, à temps plein ou à temps partiel, un enseignement technologique, professionnel ou supérieur, de bénéficier soit d'un congé, soit d'une période de travail à temps partiel. D'une durée maximale de 1 an, il est conditionné à une ancienneté professionnelle de 12 mois au CEA (ou de 24 mois en cas de désaccord du CEA). A l'issue du congé, le salarié peut soit réintégrer le CEA, soit solliciter une autre forme de congé, soit démissionner.

## Fiche 25.1 - LE COMPTE EPARGNE TEMPS

La gestion par chacun(e) de vous de ses droits à congés payés, et à JRTT, est une question très personnelle et familiale. Au cours d'une carrière professionnelle il n'est pas rare qu'avant de créer sa propre famille, le salarié ne s'investisse considérablement dans son activité, négligeant parfois d'utiliser l'ensemble de ses droits à congés. Puis une fois la famille agrandie et les enfants arrivés au foyer, le ou la salariée a souvent le sentiment de ne pas disposer d'assez de jours pour faire face à la succession des périodes de vacances scolaires et au désir légitime de partager de longs moments avec ses proches. Puis, une fois les enfants grandis et partis du foyer, et les responsabilités professionnelles devenues parfois importantes, le salarié peut à nouveau négliger ce droit fondamental que sont les congés payés.

Et ce d'autant que, même en congé et même chez soi, « par la grâce » des NTIC, le travail est toujours ... à portée de main.

Pourtant, le principe et la légitimité du droit aux congés payés restent aujourd'hui encore fondés sur une règle intangible : ayant pour vocation de compenser la pénibilité intrinsèque du travail, les congés payés :

- doivent être pris ;
- et au plus tard le 31 mai de l'année n + 1 (par exemple, le 31 mai 2024 pour les congés acquis au titre de la période de travail du 1<sup>er</sup> juin 2022 au 31 mai 2023).

A défaut, ils sont perdus.

Principale exception à ce principe, le compte épargne temps. De création récente, il vous permet d'épargner chaque année, au maximum, 8 jours de congés payés et 12 JRTT non pris dans la limite, sur l'ensemble de votre carrière, d'un nombre de jours équivalent à une année, sans que leur rémunération totale ne puisse excéder 87 984 € par salarié (2023).

Une aubaine car, ce droit à congé « différé » au cours duquel vous serez rémunéré au salaire qui est le votre, non pas au moment de l'épargne mais au moment de la prise de ces jours épargnés, vous permet d'anticiper sans grande difficulté trois types de projets possibles.

Avec ces jours épargnés, vous pouvez :

- Solliciter un congé épargne temps d'une durée minimale de deux mois ;
- Utiliser tout ou partie de vos jours épargnés pour financer tout ou partie de l'un des congés de longue durée non rémunérés présentés à la [fiche 24](#) : ou encore un congé parental, un congé de solidarité, etc.
- Ou encore, utiliser ces droits épargnés pour financer un congé de fin de carrière qui, immédiatement avant la date de votre départ en retraite, peut vous permettre de réduire votre activité (temps partiel) voire d'anticiper votre cessation d'activité tout en continuant de percevoir votre rémunération.

### Le + Sictam CFE-CGC

- Le CET, c'est un peu le livret A du salarié ! Même sans projet de court terme bien défini, il peut vous être très utile durant votre vie professionnelle et personnelle, toutes deux parsemées d'événements parfois imprévisibles.
- Il est conseillé d'ouvrir un CET dès l'embauche et d'y affecter, au fil des semestres, les jours de congés et JRTT non pris. Au fil du temps, vous vous constituez ainsi une épargne « d'un très bon rendement », puisqu'un jour de salaire épargné la première année de votre carrière professionnelle (au premier niveau de votre catégorie) vous sera payé au niveau de salaire atteint lorsque vous le prendrez (peut-être le dernier niveau de votre catégorie s'il s'agit d'un congé de fin de carrière).
- Notez dans votre agenda les deux périodes annuelles auxquelles vous pouvez effectuer cette épargne :
  - en mai-juin pour le solde des congés payés que vous auriez du prendre avant le 31 mai, dans la limite de 8 jours ;
  - en décembre-janvier pour les JRTT que vous auriez du prendre au plus tard le 31 décembre, dans la limite de 12 jours.
- La saisie de votre épargne s'effectue sur votre espace personnel Sigma où vous pouvez également suivre l'état de votre épargne.

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- [L'accord collectif du 12 décembre 2012](#) sur le compte épargne temps, en ligne sur le site Intranet de la DRHRS, rubriques « Dialogue social », « Accords » et « 2012 ».
- Le décret du 5 octobre 2009 qui fixe annuellement le plafond d'indemnisation du CET, lequel montant correspond à six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage ;
- Les rubriques « Congés-Absences » et « CET » de votre [espace Sigma](#).





S'il est une étape dans la vie personnelle de chaque salarié(e) qui marque un merveilleux tournant, c'est bien l'arrivée d'un enfant au foyer. Un nouveau bonheur mais également de nouvelles responsabilités et de nouvelles contraintes, afin de concilier vie personnelle et vie professionnelle, dans un contexte où la flexibilité et la dématérialisation ont conduit à mêler, parfois trop étroitement, les deux. Les salarié(e)s du CEA sont soumis au régime général de la sécurité sociale, du code du travail et de la convention collective de travail du CEA.

### 1. LA NOTION D'ENFANT

Toutes les mesures relatives à la parentalité au CEA concernent, indifféremment : l'enfant biologique ou adoptif ; les père(s) et/ou mère(s) salarié(e)s du CEA ; les salarié(e)s du CEA ayant à leur charge effective un enfant de leur conjoint(e) quel que soit leur sexe, genre, ou la nature du lien avec ce dernier (mariage, pacs, union libre, concubinage, etc.).

### 2. LA SITUATION DE LA SALARIEE DURANT LA GROSSESSE

Dès qu'elle est elle-même informée de sa grossesse, la salariée doit en informer son responsable hiérarchique, le service du personnel et le service de santé au travail du centre. En tant que de besoin, en raison des risques particuliers afférents à son poste de travail habituel, celui-ci pourra être aménagé, ou bien il lui sera proposé d'exercer temporairement au sein de son unité un autre poste ou d'autres fonctions à moindre risques ou pénibilités.

### 3. LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Au CEA, la durée du congé de maternité est de 8 semaines (au lieu de 6 en droit commun) avant la date présumée de l'accouchement, et de 10 semaines après celui-ci. Durant cette période, le plein salaire est maintenu.

Sur prescription médicale, le congé de maternité peut être précédé, comme le prévoit le code de la sécurité sociale, d'un congé pathologique de 2 semaines.

A partir du 5<sup>ème</sup> mois précédant l'accouchement, la salariée est autorisée à s'absenter dans la limite de deux heures par semaine (avec possibilité de cumuler quatre heures par quinzaine).

### 4. LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

De création assez récente, le congé de paternité est ouvert au bénéficiaire du père de l'enfant, ou de la personne (homme ou femme) « en couple » avec la mère de l'enfant. Il est composé de deux périodes :

- 1<sup>ère</sup> période obligatoire de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 4 jours ouvrés prévu par la convention de travail (Cf; [fiche 23.2](#)).
- 2<sup>nde</sup> période de 21 jours calendaires (ou 28 jours en cas de naissances multiples) :
  - à prendre au moment de la naissance, ou au plus tard dans les 6 mois suivants la naissance de l'enfant ;
  - fractionnable en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

### 5. LES AVANTAGES FAMILIAUX

Ces avantages résultent pour l'essentiel de la négociation collective et sont au nombre de trois :

- **Un sursalaire familial (SSF)** est versé mensuellement au salarié(e) chargé(e) de famille.
- **Une prime de naissance** est versée, en cas de naissance ou d'adoption plénière, au salarié(e) en activité et ayant au moins 12 mois d'ancienneté au CEA (2500 € brut en 2022).
- **Une prime d'union** est versée, en cas de mariage ou de conclusion d'un Pacs, au salarié(e) en activité et ayant au moins 12 mois d'ancienneté au CEA. Cette prime de 1500 € brut (chiffre 2022) n'est versée qu'une seule fois au cours de la carrière professionnelle (c'est la jurisprudence *Eddy Barclay* !).

Lorsque l'un de ces trois événements concerne simultanément deux salarié(e)s du CEA, tous deux parent(e)s d'un même enfant ou bien marié(e)s ou pacsé(e)s ensemble, le SSF ou la prime n'est versé qu'une seule fois à un(e) seul(e) d'entre eux, à leur choix.

Le coût global de ces avantages familiaux est plafonné, par voie d'accord collectif, à 1,3 % des salaires bruts du CEA hors intéressement (soit 13 M€ en 2021 au bénéfice de près de 10 000 salariés). Pour cette raison, le montant individuel de chaque avantage peut être ajusté tous les deux ans.

Ces avantages peuvent être complétés, au titre des activités sociales, par des prestations servies par l'ACAS ou l'ALAS de votre centre.

Nbre d'enfants à charge	Montant du SSF 2023
SSF 1 <sup>er</sup> enfant	54 €
SSF 2 enfants	107 €
SSF 3 enfants	220 €
SSF 4 enfants	342 €
et par enfant supplémentaire	143 €



Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- Les articles 112 et 113 de la convention de travail sur la maternité et l'adoption, en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »
- L'articles 125 de la convention de travail sur les avantages familiaux, en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) ».

### 6. LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

À l'issue du congé de maternité ou de paternité, chaque salarié(e) peut solliciter le congé légal prévu à [l'art. L 1225-47](#) et suivants du code du travail. Ce congé est de droit et ne peut pas être refusé par le CEA. Sa durée initiale est de 1 an maximum, période renouvelable, selon le nombre d'enfants au foyer, jusqu'à son 3<sup>ème</sup> ou 6<sup>ème</sup> anniversaire.

Ce congé peut prendre la forme soit d'une interruption totale de l'activité professionnelle, soit d'un travail à temps partiel.

Le temps consacré à l'éducation de l'enfant, non rémunéré par le CEA, peut être indemnisé de deux manières :

- soit par l'utilisation en tout ou partie des jours de congé épargnés par le/la salarié(e) sur son compte épargne temps (voir [fiche 25](#) et suivante);
- soit par la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) versée par la Caisse d'Allocations Familiales ([CAF](#)), sous conditions de ressources, à un ou aux deux parents ayant au moins un enfant à charge de moins de 3 ans (ou moins de 20 ans en cas d'adoption).

### 7. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Dans le cadre général décrit à la [fiche 7](#), un horaire de travail à temps partiel peut être accordé au salarié(e) qui en fait la demande sous réserve des nécessités de service. Les pères et mères de famille bénéficient par ailleurs de trois dispositions spécifiques.

- Le travail à temps scolaire est une forme travail à temps partiel évalué sur l'année, avec des semaines non travaillées pour adapter la durée du travail aux rythmes scolaires, et avec la possibilité de ne pas travailler certains mercredis (éventuellement par demi-journée). Cette formule de temps partiel ne peut être inférieure à un travail à mi-temps rapportée sur l'année.
- Tout salarié ayant un enfant handicapé, même majeur, bénéficie d'un examen spécifique de sa situation lors d'une demande de temps partiel à 4/5<sup>ème</sup>.
- La situation sociale ou familiale d'un salarié peut être examinée sur sa demande en vue d'obtenir des conditions de travail particulières autres que les deux précédents. Dans ce cas, le salarié est rémunéré au prorata des heures de travail effectuées.

### 8. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ENFANT MALADE

Parmi les autorisations d'absence et congés particuliers présentés à la [fiche 23](#), les pères et mères de famille bénéficient chaque année d'une autorisation d'absence rémunérée de 6 jours ouvrés en cas d'accident ou de maladie d'un enfant nécessitant la présence à ses côtés de l'un de ses parents.

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- Les articles 100 et 101 de la convention de travail sur le travail à temps partiel en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »
- [L'accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail](#) du 28 février 2000, en ligne sur le site Intranet de la DRHRS, rubriques « Dialogue social », « Accords » et « 2000 ».



## Fiche 27.1 - VOTRE COUVERTURE COMPLEMENTAIRE SANTE

Quelles que soient la nature et la durée de votre contrat de travail, vous bénéficiez de plein droit, de la couverture collective complémentaire santé au régime de base de la Sécurité Sociale, en cas d'accident, de maladie ainsi que pour la plupart de vos soins (optiques, dentaires, auditifs, etc.). Ce régime fait l'objet d'un accord d'entreprise, géré et suivi par deux commissions distinctes composées, pour partie, de vos représentants CFE-CGC, et évolue chaque année pour améliorer le niveau des garanties offertes.

La gestion de ce régime mutualiste d'entreprise est assurée par *Malakoff Humanis Nationale* (MHN). Dans le langage courant, c'est ce que l'on appelle **la mutuelle d'entreprise**. Au choix du salarié, ce régime peut couvrir les dépenses de santé du seul salarié, ou bien également celles de son conjoint et/ou de ses enfants (sachant que si le conjoint travaille lui-même, il bénéficie de la couverture complémentaire santé mise en place par son propre employeur).

Ce régime complémentaire est lui même composé :

- d'un régime de base obligatoire,
- de trois régimes optionnels sur-complémentaires, et donc facultatifs, offrant un meilleur niveau de protection.



**Le régime de base des salariés en activité** est cofinancé :

- par une contribution annuelle du CEA au titre des activités sociales qui représente 1,65 % de la masse salariale soit un total d'environ 17,5 M€ par an ;
- par une quote-part individuelle acquittée chaque mois par les salariés en activité, égale (en 2023) à 20,50 € et prélevée sur bulletin de paie.

La somme de ces deux contributions constitue la « cotisation annuelle » qui est déterminée en fonction du coût global annuel des prestations de santé servies aux bénéficiaires l'année précédente.

Une commission de gestion spéciale composée de vos représentants élus assure le suivi et le contrôle de la gestion de la section mutualiste, et propose, au vu de ses résultats financiers, toutes mesures permettant d'en améliorer la couverture de base.

**Les régimes optionnels et facultatifs** sont financés par le seul salarié et payés trimestriellement. Ils permettent une meilleure prise en charge du remboursement de vos soins pour une cotisation mensuelle 2023 variant, par exemple pour un célibataire de moins de 60 ans, de 10,51 € (option 1) à 41,66 € (option 3).



09 69 39 99 38

## Fiche 27.2 - VOTRE COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Pour « faire simple » (dans un domaine qui ne l'est pas), notez qu'à la suite des négociations intervenues en 2021 et 2022, et sous l'impulsion notamment de la CFE-CGC, les garanties ont été améliorées à compter du 1er janvier 2023, et ce, sans augmentation de la part de la cotisation acquittée chaque mois par le salarié en activité, soit 20,50 € pour lui-même (et ses ayants droit, conjoint et enfants, dont les revenus sont inférieurs ou égaux à 8 fois le Smic brut mensuel).

Les futurs retraités du CEA ont désormais la possibilité de choisir entre deux niveaux de couverture santé auquel le CEA contribue à hauteur de 0,25 % de la masse salariale soit environ 2,5 M€ par an :

- Une formule dite « Confort » dont les garanties sont identiques à celles des salariés en activité;
- Une formule dite « Essentiel » dont les garanties sont adaptées pour cette catégorie d'assurés.



01 70 37 97 22

### Le + Sictam CFE-CGC

- Au régime de base, est associé un dispositif d'assistance en cas d'immobilisation et/ou d'hospitalisation. En cas de besoin, contactez **Fil-assistance au 01 70 37 97 22** (depuis la France) ou + 33 1 70 37 97 22 (depuis l'étranger) en précisant le **numéro de contrat F 17 S 0494**.
- Enregistrez sur votre smartphone l'application Malakoff Humanis Nationale qui vous permet de créer puis d'accéder à l'espace personnel où vous pourrez effectuer toutes vos démarches.
- Ayez toujours sur vous, votre carte de tiers payant reçue en début d'année.
- En cas de difficulté particulière, prenez contact avec les représentants CFE-CGC au comité de gestion de la section mutualiste d'entreprise (Cf [fiche 44](#)).

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- Les articles 114 et suivants de la convention de travail sur les maladies et accidents, en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »
- L'article ... de la convention de travail sur la couverture complémentaire santé, en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »
- Les notices « régime de base » et « régimes optionnels » en ligne sur le site Intranet de la DRHRS, rubriques « cadre de vie », « [mutuelle](#) »
- [Votre espace personnel](#) (à créer) sur le site Internet de de Malakoff-Humanis Nationale.





La **prévoyance** a pour objet de vous **prémunir**, ainsi que votre conjoint et vos enfants, contre les **conséquences financières** liées à un problème de santé faisant suite, par exemple, à un accident, une maladie ou un décès qui vous **empêcherait de poursuivre votre activité professionnelle** normalement.

Même s'il peut être souscrit et géré par le même organisme que celui qui assure la couverture complémentaire santé décrite à la fiche 26, il ne vise donc pas à prendre en charge des frais de santé, mais bien à **compenser une perte de revenu**.

Plus couramment, on parle de **garantie « invalidité-décès »** (GID). Les salarié(e)s du CEA sont couvert(e)s contre ces deux risques au moyen de deux dispositifs :

- **UN RÉGIME OBLIGATOIRE : LA GARANTIE INVALIDITÉ-DÉCÈS (GID)**

Mis en place de manière unilatérale par la CEA, ce dispositif est financé intégralement par ce dernier et sa gestion a été confiée à l'organisme mutualiste Malakoff Médéric Humanis.

Chaque salarié(e) y est affilié(e) dès son embauche mais il/elle lui appartient d'opter pour la formule la plus adaptée à sa situation familiale puisque ce dispositif prévoit différentes prestations et bénéficiaires en cas de décès ou d'invalidité :

- indemnité de secours immédiat,
- capital décès,
- rente éducation pour les enfants à charge,
- complément à la rente d'invalidité versée au salarié par la Sécurité sociale.

Lors de l'adhésion, ou ultérieurement, le salarié a la possibilité de déterminer le ou les bénéficiaires du capital-décès. A défaut, ce seront ses ayant-droits selon la dévolution successorale de droit commun.

### Le + Sictam CFE-CGC

Tout au long de votre vie professionnelle, veillez à :

- adapter votre contrat de prévoyance à l'évolution de votre vie familiale (mariage, naissance, divorce, etc.),
- et à tenir à jour la dévolution des bénéficiaires prévus à votre contrat. A défaut, c'est la dernière dévolution faite qui sera prise en compte au bénéfice de celui ou celle qui, au moment de votre décès, ne sera plus peut-être plus votre conjoint(e) !

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- L'article 121 de la convention de travail, en ligne sur le site intranet de la DRHRS aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) » ;
- La rubrique « [assurances des personnes](#) » du site intranet du service des Assurances du CEA.
- Le site Internet de Malakoff Humains Nationale, aux rubriques « [espace client](#) », « santé et prévoyance ».
- Prenez contact avec le service des assurances (01 69 08 88 71 ou 10 33) ou avec l'assistante sociale de votre centre qui vous aidera à constituer votre dossier.



### • UN REGIME FACULTATIF : L'ASSURANCE GROUPE-VIE

Au bénéfice de ses salariés, le CEA a souscrit auprès de la compagnie AXA une police d'assurance décès « à fonds perdus » à adhésion facultative, ouverte à tous les membres du personnel âgés de moins de 70 ans et effectivement en activité.

Cette garantie a pour but de permettre à chacun de se garantir, à son gré, contre les risques de décès et d'invalidité absolue et définitive.

La police bénéficie d'une baisse de cotisation de 50 % pour l'exercice 2022/2023 à appliquer sur le tableau ci-dessous.

Classe de souscription	Garantie en euro				Prime annuelle en euro			Prime mensuelle en euro		
	Capital en cas de décès toutes causes**	Majoration par enfant à charge	Capital en cas d'accident	Capital en cas d'accident de la circulation	Plus de 35 ans	Moins de 35 ans*	Assurés adhérent entre 65 et 70 ans***	Plus de 35 ans	Moins de 35 ans*	Assurés adhérent entre 65 et 70 ans***
1	26 700 €	5 340 €	53 400 €	80 100 €	109,47 €	58,74 €	267,00 €	9,12 €	4,90 €	22,25 €
2	51 800 €	10 360 €	103 600 €	155 400 €	212,38 €	113,96 €	518,00 €	17,70 €	9,50 €	43,17 €
2 bis	77 900 €	15 580 €	155 800 €	233 700 €	319,39 €	171,38 €	779,00 €	26,62 €	14,28 €	64,92 €
3	104 900 €	20 980 €	209 800 €	314 700 €	430,09 €	230,78 €	X	35,84 €	19,23 €	X
4	157 300 €	31 460 €	314 600 €	471 900 €	644,93 €	346,06 €	X	53,74 €	28,84 €	X
5	209 900 €	41 980 €	419 800 €	629 700 €	860,59 €	461,78 €	X	71,72 €	38,48 €	X

\*Le 1<sup>er</sup> avril suivant le 35<sup>ème</sup> anniversaire, le tarif "plus de 35 ans" est automatiquement appliqué à l'assuré.

\*\* Le montant du capital intégrant, le cas échéant, la majoration par enfant à charge, est doublé en cas d'accident, et triplé en cas d'accident de la circulation.

\*\*\* Restrictions pour les assurés salariés ayant entre 65 et 70 ans, quel que soit l'âge au moment de d'adhésion :

- impossibilité pour les salariés de cette tranche de changer pour une classe supérieure,
- capital garanti non majoré en cas d'accident.

Restrictions pour les assurés salariés ayant entre 65 et 70 ans, adhérent après 65 ans : impossibilité d'adhérer aux classes 3,4 et 5

**Fiscalité :** le capital n'est pas imposable,  
le capital n'est pas intégré dans la succession,  
la prime n'est pas déductible du revenu ou de l'impôt sur le revenu ; son montant ne doit donc pas être inscrit sur la déclaration de revenu



Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- La rubrique « [assurances décès facultative](#) » de la rubrique « assurances » du site de la Direction juridique.
- Prenez contact avec le correspondant assurances de votre centre, ou bien avec le service des assurances du CEA situé à Saclay (01 69 08 10 33 ou 23 89).

## Fiche 29 – LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP AU CEA

Malgré la culture centralisatrice du CEA, sous l'impulsion des organisations syndicales et notamment de la CFE-CGC, l'insertion des travailleurs handicapés est l'une des rares thématiques dont ont pu s'emparer localement les partenaires sociaux pour conclure, sur la plupart des centres et dès les années 1990, les premiers accords collectifs en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés.

Et ce n'est que plus tardivement, qu'un accord national encadrant les premiers a été conclu au CEA et que chaque centre a été doté d'une mission Handicap.

Le CEA entend donc favoriser le recrutement, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Pour autant, il n'emploie toujours pas au moins 6 % de travailleurs relevant de cette catégorie, comme la loi l'y oblige pourtant.

Menée à la fois au niveau national et local, cette politique comprend des actions internes, conduites notamment par la Mission Handicap au sein de la DRHRS et de chaque service de personnel, et par un soutien apporté à des actions extérieures :

- des **recrutements directs** au sein de nos laboratoires et services, mais que la CFE-CGC juge trop peu nombreux ;
- des **emplois indirects** par le recours à des achats ou des prestations réalisées par des entreprises ou des structures spécialisées employant des personnes handicapées ;
- des actions **d'information et de sensibilisation** internes dont la CFE-CGC regrette qu'elles se substituent, pour partie, à une action plus volontariste voire plus directive de la direction en matière d'emploi direct au sein des instituts et directions ;
- des **actions d'accompagnement ou d'équipement individuel** pour le maintien dans l'emploi (aménagement des postes de travail, moyens prothétiques, prise en charge des surcoûts de transport, etc.).

Ils bénéficient :

- d'un examen prioritaire en matière de **télétravail** et de **travail à temps partiel**,
- en cas de reprise du travail à temps partiel après une absence pour maladie, et en cas d'absence non prise en charge par la sécurité sociale pour des soins ou de la rééducation, d'une absence autorisée d'une heure par semaine sur une période de trois mois par an ou dix jours pleins par période de deux ans.

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- L'article 124 de la convention de travail, en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »
- [L'accord collectif CEA du 18 décembre 2020](#) en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées au CEA, en ligne sur le site Intranet de la DRHRS, rubrique « dialogue social », « accords » et « 2020 »
- L'accord collectif d'établissement en ligne sur le site intranet de votre centre
- Le site de la [Mission handicap](#) sur l'intranet de la DRHRS
- L'assistante sociale ou le médecin du travail.



Dans les entreprises de droit commun, c'est le seul comité d'entreprise (devenu CSE) qui assure à la fois les missions économiques et professionnelles (information et consultation sur la marche générale de l'entreprise) et la gestion des activités sociales. Historiquement, ces deux missions sont dévolues au CEA à deux instances différents.

C'est pour cette raison que lors de chaque élection professionnelle, vous êtes invité(e) à voter pour vos représentants en comité national et CSE d'établissement en charge au niveau national ou local des missions professionnelles et économiques, et pour vos représentant(e)s au CCAS et au CLAS d'établissement, eux-mêmes en charge de la gestion au niveau national et local des activités sociales et culturelles.

En application de la convention collective, le CEA consacre chaque année une dotation globale de 3,25 % de la masse salariale (environ 37,5 M€ en 2022) aux activités sociales.

1,90 %, soit environ 20 M€ en 2022, sont dédiés au financement de la couverture complémentaire santé (mutuelle) dont profitent tous les salariés (dont 0,25 % dédiés à la contribution du financement du régime des retraités du CEA).

1,65 %, soit environ 17,5 M€ en 2022, sont versés à l'ACAS au titre des autres activités sociales, sportives et culturelles. Une partie de cette dotation est centralisée par l'ACAS au niveau national pour financer des prestations communes à tous les centres. Une partie est reversée au CLAS de chaque centre pour lui permettre de financer des activités de plus grande proximité.

Tout irait pour le mieux dans le meilleur des mondes si, au grand dam de vos élu(e)s CFE-CGC, la majorité des organisations syndicales n'entretenaient depuis des années une politique de répartition de cette dotation qui, par le biais d'un coefficient social étonnamment faible et d'une réglementation d'une hallucinante complexité, revient à dissuader et exclure de facto de tout avantage près de 50 % des salariés, qu'ils soit cadres ou non cadres.

La CFE-CGC déplore cet état de fait et prône des activités sociales qui soient **réellement pour tous**, et non pas un slogan de campagne brandi puis oublié tous les 4 ans, une réglementation simplifiée et enfin transparente, le libre choix de vos activités, destinations et organismes de tourisme, des chèques vacances, et une meilleure gestion ... 30 % de la dotation étant grévés par les frais de fonctionnement et charges de l'ACAS.



Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- Le chapitre 5 de la convention de travail, en ligne sur l'Intranet de la DRHRS aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) » ;
- Le site internet de l'ACAS : [OOASIS](#)
- Le site Intranet de votre centre ([Fontenay-aux-Roses](#))
- Les élu(e)s CFE-CGC du CLAS de votre centre ([fiche 43](#)).



De nombreux dispositifs pris en application de l'obligation de l'entreprise de contribuer au logement de ses salariés, existent en matière de location ou d'accèsion à la propriété.

Généralement soumis à des **conditions de ressources** que la CFE-CGC juge trop basses, ils trouvent néanmoins toute leur justification au moment où la recherche d'un logement est la plus impérieuse et difficile :

- lors de votre premier emploi ;
- à la suite d'une mobilité géographique ;
- lorsque votre situation familiale évolue ou que votre foyer s'agrandit.

Il s'agit pour l'essentiel de prestations offertes par **ActionLogement**, partenaire institutionnel du CEA, qui met à votre disposition différentes plateformes internet :

- Offre de logement social : <https://al-in.fr>
- Offre de logement privé à loyer modéré : <https://inli.fr/>
- Offre de caution sur toute la durée de votre bail d'habitation : [Garantie VISALE](#)
- Le financement gratuit du dépôt de garantie, en cas de location, sous forme de prêt à taux 0 % : [Avance LOcaPass](#)
- Aide en cas de mobilité professionnelle : [prestation MobiliPass](#)
- Prêt pour l'accèsion d'un logement neuf jusqu'à 40 000 € à un taux fixe de 0,5 % : [prêt accèsion](#)
- Subvention de 10 000 € pour les primo-accédants pour un achat dans le neuf : [prime accèsion](#)
- Aide à l'amélioration de son habitat sous la forme d'un prêt travaux jusqu'à 10 000 € avec un taux de 1 % : [prêt travaux](#)
- Aide à l'amélioration de son habitat sous la forme d'un Prêt agrandissement jusqu'à 20 000 € avec un taux de 0,5 % : [prêt agrandissement](#)

Enfin, si vous êtes confronté(e) à des difficultés personnelles ou professionnelles, un conseiller social pourra vous accompagner gratuitement afin de vous proposer des solutions et une aide adaptée à votre situation : [service accompagnement social](#)

**Lorsque le changement de résidence est justifié par une mobilité professionnelle**, le CEA propose lui-même à ses salarié(e)s une offre, certes modeste, de prêt immobilier direct à hauteur de 48 000 € au taux de ... % remboursable en ... ans.

Il peut également, sous conditions, verser au salarié une indemnité différentielle de loyer (IDL) ou une indemnité de double résidence (IDR).

**Pour en savoir davantage**, consultez :

- Le service du personnel de votre centre
- L'assistante sociale de votre centre
- La note DRHRS du 6 avril 2021 sur les conditions d'attribution de l'indemnité différentielle de loyer ou de double résidence, disponible à votre section syndicale CFE-CGC.

## Fiche 32 – LA RESTAURATION COLLECTIVE AU CEA

Le CEA a été l'une des premières « entreprises » à instaurer la journée continue. Pour permettre aux salariés de se restaurer dans les meilleures conditions, il a créé les premiers restaurants d'entreprise. Chaque centre ou site est généralement doté d'au moins un restaurant.

La restauration du personnel relève des « activités sociales » et donc, sur chaque centre, du Comité Local des Activités Sociales (CLAS) qui en délègue la gestion à la direction du centre moyennant un suivi du contrat et des prestations par une « commission restaurant » paritaire.

Les salariés travaillant de manière permanente hors site CEA soit ont accès au restaurant d'entreprise de leur site d'accueil, soit bénéficient de chèques restaurant (Evry par exemple).

Le CEA apporte une contribution financière au coût de chaque repas. La partie du prix du repas restant à la charge du salarié est commune à tous les centres du CEA mais variable selon le coefficient de paiement du salarié. Pour un repas type correspondant à 20 points de denrées (chaque entrée, plat, dessert et boisson étant lui-même tarifé d'un certain nombre de points), le coût du repas restant à la charge du salarié est donc :

Catégories de tarification	Coefficients de paiement	Tarifs TTC 2023
A'	≤ 411	2,60 €
B'	>411 et ≤ 530	3,38 €
C'	>530 et ≤ 780	4,03 €
D'	>780	4,42 €
Prix du point de denrée supplémentaire TTC		0,13 €

### Le + Sictam CFE-CGC

- Avec votre badge personnel d'accès au site, vous pouvez déjeuner dans tous les restaurants implantés sur l'ensemble des sites du CEA.
- Si ce domaine vous intéresse ou si vous avez une question, vous pouvez vous rapprocher de votre correspondant CFE-CGC en commission restauration.

Du fait du statut du CEA, de sa collaboration ancienne avec certains partenaires ou de la conclusion d'accords-cadres nationaux avec de grands opérateurs, votre emploi au CEA vous permet de bénéficier, à titre personnel, de certains avantages auprès de ces organismes ou fournisseurs. En voici quelques exemples.

### Assurances

La Mutuelle Nationale des Instituteurs de France (MAIF) présente l'avantage, outre des tarifs mutualistes sur les polices responsabilité civile et habitation, d'intégrer sans surcoût, dans les conditions générales de sa police d'assurance automobile, **l'usage professionnel du véhicule personnel**, clause sans laquelle vous ne pourriez pas utiliser votre véhicule personnel pour effectuer certains déplacements professionnels., ni en être indemnisés par le CEA.

### Location de véhicule

Au titre de ses besoins propres, le CEA a souscrit et renouvelle régulièrement un accord national en matière de location de véhicules. Ce sont ces véhicules que vous utilisez, le cas échéant, lors de vos missions professionnelles. Sachez que le salarié du CEA qui loue un véhicule à **titre personnel** auprès de la société titulaire de cet accord national, peut bénéficier d'une réduction tarifaire (renseignez vous auprès de l'agence de voyages ou du service achat du centre). Pour 2023, la société HERTZ vous consent une remise de 15 % sur le prix public, en faisant valoir le code loisirs suivant : 965036 CEA

### Logiciels

L'accès aux avantages HUP (Home Use Program) de Microsoft vous permet d'acquérir à titre personnel les produits avec abonnement (Office 365) avec une réduction d'environ 30% sur le prix public. Pour en savoir davantage [cliquez ici](#).

### Prêt CEA pour l'achat d'un véhicule

Si vos fonctions vous conduisent à effectuer des déplacements professionnels (autres que ceux domicile-travail) et à utiliser à cette occasion votre véhicule personnel, et donc à en demander le remboursement des frais au CEA, ce dernier peut vous accorder un prêt pour l'acquisition ou le renouvellement d'un véhicule (2 ou 4 roues). Renseignez vous auprès du service du personnel du centre.

### Retraite complémentaire

Les salariés du CEA sont éligibles au régime volontaire de retraite complémentaire de la fonction publique appelé [PREFON Retraite](#)

### Le + Sictam CFE-CGC

Compte tenu de la force d'achat du CEA qui représente annuellement près de 3 milliards d'euros, et de son poids économique au regard des grands opérateurs et fournisseurs titulaires des marchés et accords nationaux en matière de transport, télécommunication, informatique, énergie, etc ... la CFE-CGC préconise plus généralement qu'à l'avenir, tous ces accords, nationaux mais aussi locaux, intègrent une « clause de tarif préférentiel » pour les salariés du CEA ayant recours, à titre personnel, aux biens ou services commercialisés au grand public par ces opérateurs. Une façon pour le CEA de contribuer indirectement à l'amélioration du pouvoir d'achat de ses salariés en échappant aux contraintes salariales imposées par nos tutelles.

### LA DISCIPLINE AU CEA, RESTEZ VIGILANT !

Comme tout salarié, vous avez des droits, que les représentants du personnel CFE-CGC vous aideront à faire valoir si nécessaire, mais vous avez aussi des obligations. Ne pas les respecter, c'est vous exposer potentiellement à une sanction pouvant aller de l'avertissement au licenciement pour faute grave !

Une faute, cela peut-être un vol, des absences injustifiées, des faits de violences physiques ou verbales, de harcèlement sexuel ou moral, des propos racistes ou sexistes, un manquement aux règles de sécurité, d'intégrité scientifique ou de corruption.

Le CEA est doté d'un « conseil conventionnel » où la situation des salariés exposés à une sanction majeure (mise à pied, licenciement) est examinée de manière confidentielle par une instance paritaire composée de représentants de la direction et des organisations syndicales.

Assisté par un représentant syndical de son choix, le salarié peut alors contester ou justifier les faits qui lui sont reprochés.

Après délibération, le conseil soumet un avis au DRHRS qui, lui seul, prononcera la sanction définitive.

Ce dispositif vient compléter la procédure disciplinaire de droit commun (courrier, entretien préalable, notification...).

La confiance et l'autonomie dans le cadre desquelles l'activité des chercheurs et salariés du CEA ne peut que s'exercer, ne doivent pas être considérées comme une sorte de tolérance ou d'abandon de son pouvoir disciplinaire par le CEA et par le responsable de chacune de ses unités. Tout n'est pas permis, et chaque année, une dizaine de salariés fait l'objet d'un licenciement pour faute.

#### Le + Sictam CFE-CGC

- Prenez le temps de lire le règlement Intérieur de votre établissement, la charte d'utilisation des moyens informatiques et de communication du CEA et le code de conduite anti corruption du CEA.
- Ne sortez aucun matériel du site sans avoir sollicité au préalable de votre chef d'unité une « autorisation de sortie » en bonne et due forme.
- Justifiez toutes vos absences et posez vos congés avant de les prendre.
- En tout temps, soyez très vigilants sur vos emails qui doivent rester courtois, concis et factuels
- Ne vous rendez pas à une convocation pour motif disciplinaire sans avoir consulté au préalable, et vous faire accompagner par votre représentant(e) CFE-CGC.

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- Le chapitre 9 de la convention de travail du CEA, en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »
- Le règlement intérieur d'établissement en ligne sur le site Intranet de votre centre ;
- [La charte d'utilisation des moyens informatiques du CEA](#) (NIG du 27 octobre 2011), en ligne sur le site Intranet de La Direction juridique aux rubriques « diffusions » et « BRICEA » ;
- [La charte de l'intégrité scientifique du CEA](#) en ligne sur le site Intranet de la Direction juridique aux rubriques « diffusions » et « BRICEA » ;
- [Le code de conduite anti corruption](#) du CEA élaboré dans le cadre de la loi dite « Sapin 2 », en ligne sur le site intranet de la Direction de l'audit, des risques et du contrôle interne – DARCI) ;
- [La note d'instruction générale n° 728 du 28 janvier 2021](#) sur la prévention des risques de conflit d'intérêts au CEA, en ligne sur le site Intranet de la DARCI ;
- Le formulaire d'autorisation de sortie du matériel, en ligne sur le site Intranet de chaque centre, rubrique « Formulaires ».





## Fiche 35 - LE DIALOGUE SOCIAL AU CEA ET VOS DROITS FONDAMENTAUX

Dans les dernières pages de ce livret, nous vous présentons l'organisation du dialogue social au CEA. Certains d'entre vous jugeront, non sans raison, que tout cela semble bien complexe. Sous réserve de quelques aménagements, le CEA ne fait que mettre en œuvre des dispositions prévues par le code du travail et complétées par différents accords collectifs.

Le dialogue social, ce sont bien sûr les réunions des instances représentatives du personnel qui sont régulièrement informées et consultées sur la stratégie et les programmes de l'organismes, sa politique sociale, son budget et d'une façon générale, la marche générale de l'organisme.

Le dialogue social, ce sont également les nombreuses négociations conduites avec les organisations syndicales représentatives, et les accords collectifs qui régissent tous les volets de votre vie professionnelles mais également un certain nombre de volets plus personnels (santé, prévoyance, qualité de vie au travail, etc.).

Enfin, le dialogue social, c'est aussi, pour chacun de vous, le droit de s'exprimer, faire valoir ses droits, se faire conseiller ou assister et donc rencontrer les élus et représentants du personnel en charge de défendre et représenter vos intérêts professionnels.

### NE PERDONS PAS DE VUE L'ESSENTIEL

Chacun de vous, quelle que soit la nature de son contrat de travail, son métier, sa catégorie professionnelle ou son niveau de responsabilités, dispose de **deux libertés fondamentales** :

- **Celle d'adhérer, ou non, à l'organisation syndicale de son choix** pour être informé(e), conseillé(e) ou assisté(e) dans toutes les étapes de votre vie professionnelle mais aussi pour vous exprimer, débattre avec d'autres salariés, faire connaître vos attentes et participer à la définition des revendications professionnelles qui seront soutenues par vos délégués syndicaux et élus CFE-CGC.
- **Celle de rencontrer, y compris à votre poste de travail même, et sans qu'il soit nécessaire de solliciter une quelconque autorisation préalable, le représentant du personnel de votre choix** dès lors, nous dit la loi, que cela *n'apporte pas de gêne importante à l'accomplissement du travail.*

La liste et les coordonnées de vos représentants CFE-CGC, soit localement, soit au niveau national pour les thématiques les plus spécifiques, vous sont précisées aux fiches [43](#) et [44](#).

## Fiche 36 – LE CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE

Comme tout autre, chaque salarié(e) du CEA peut participer à des stages ou des sessions de formation économique, sociale, environnementale ou syndicale (CFESES) organisés soit par des centres de formation rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national, soit par des instituts de formation spécialisés.

Ce droit spécifique à la formation n'entre pas dans le champ de la formation professionnelle continue ; il ne peut donc pas être refusé par le CEA au salarié qui en fait la demande.

Ces stages sont **ouverts à tou(te)s les salarié(e)s** :

- intéressé(e)s par le dialogue social au sein de l'entreprise ou l'un de ses domaines ;
- adhérent(e)s ou non à une organisation syndicale ;
- appelé(e)s, ou non, à exercer des fonctions d'élu(e) ou de représentant(e) du personnel ou des fonctions syndicales ;
- amené(e)s ou non à intervenir en faveur des salariés.

La durée totale annuelle de ce(s) congé(s) est limitée à 12 jours par salarié(e).

Pour effectuer un tel stage, le/la salarié(e) doit :

- s'adresser à l'organisation syndicale de son choix qui l'orientera vers l'organisme ou l'institut de formation le plus adapté et, le cas échéant, prendra en charge les frais d'inscription ;
- adresser ensuite au service du personnel du centre une demande au moins 30 jours avant la date de stage.

Pour sa part, le CEA assure le maintien de la rémunération du salarié durant le stage.

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :



- Le site du ministère du travail, rubrique [CFESES](#)
- La note DRHRS du 20 octobre 2022 sur les conditions et modalités de prise du CFESES disponible dans votre section syndicale CFE-CGC.

## Fiche 37.1 - LE DIALOGUE SOCIAL AU CEA ET LE ROLE DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

C'est dans le domaine des relations collectives du travail (IRP) que s'exprime la seule particularité du CEA par rapport aux entreprises de droit commun. Un décret du 5 mars 2019, hérité d'un décret antérieur du 10 octobre 1986, a en effet « *permis* » selon les uns, ou « *contraint* » selon les autres, de :

- maintenir la délégation de la gestion des activités sociales à des comités distincts du CSE (ex comité d'entreprise) de droit commun et dotés de la personnalité juridique,
- augmenter le nombre de personnes siégeant dans les instances représentatives du personnel du côté de l'employeur,
- maintenir l'élection au suffrage direct des représentants du personnel au comité national et au comité en charge des activités sociales,
- maintenir le nombre de collèges électoraux à deux (au lieu de trois légalement),
- et d'élargir la composition de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du CSE.

Pour le reste, le dialogue social au CEA obéit aux règles de droit commun que connaissent toutes les autres entreprises. Les instances représentatives du personnel, où siègent vos élu(e)s CFE-CGC, sont en charge de l'expression collective des salariés. Elles sont informées et consultées obligatoirement sur les orientations stratégiques et les programmes de l'organisme, sa politique sociale (emploi, rémunérations, formation, égalité professionnelle, santé-sécurité et conditions de travail), son budget, son organisation et, d'une façon générale, la marche générale de l'organisme.

Au niveau national, le CEA est doté d'un **comité social et économique central (CSE) appelé comité national** et en charge des activités **économiques et professionnelles** du CSE de droit commun. Ce dernier a délégué ses missions de **gestion des activités sociales** à une seconde instance, le **comité central des activités sociales (CCAS)**. Spécificité du CEA, ces deux instances représentatives du personnel sont composées à parts égales, de représentants de la direction désignés par l'Administrateur Général (ou le chef d'établissement) et de représentants du personnel élus directement par les salariés tous les quatre ans.

## Fiche 37.2 - LE DIALOGUE SOCIAL AU CEA ET LE ROLE DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

Sur chaque centre, deux instances similaires dont le champ de compétences est naturellement limité au périmètre local, coexistent : le **CSE d'établissement** et le **Comité local des activités sociales (CLAS)**.

A chaque niveau, national ou local, le comité national et le CSE d'établissement sont eux-mêmes composés de différentes commissions en charge, notamment :

- de la santé, sécurité et des conditions de travail (CCSSCT et CSSCT) ;
- des questions économiques, d'emploi et d'aide au logement (CEEIAL et CEIAL) ;
- de la formation professionnelle (CCF et CLF);
- de l'égalité professionnelle (CCEP et CLEP).

D'autres commissions facultatives ou temporaires peuvent être créées au niveau de l'établissement : transport du personnel, restauration collective, etc. Il n'est pas nécessaire d'être élu pour participer aux travaux de ces commissions. Quelques sièges y sont réservés à des salariés motivés.



Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :



- Le chapitre 3 de la convention de travail sur les instances représentatives du personnel, en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »
- Le décret du 5 mars 2019 d'adaptation au CEA des dispositions du code du travail en matière de relations collectives de travail, en ligne sur [Légifrance](#).
- Les accords collectifs du [25 octobre 2018](#) et du [18 janvier 2022](#) sur les instances représentatives du personnel du CEA, en ligne sur le site Intranet de la DRHRS, rubriques « dialogue social, « accords », « 2018 » et « 2022 » ...

## Fiche 38 – LE DIALOGUE SOCIAL AU CEA ET LE ROLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Alors que les instances représentatives du personnel ont un rôle **consultatif** mais non décisionnel, les organisations syndicales représentés par les délégués syndicaux soit de l'organisation syndicale au niveau national, soit de chaque section syndicale au niveau local, ont pour mission de **négoier** avec la direction, du CEA ou du centre, les accords collectifs, nationaux ou d'établissement, qui viendront compléter, améliorer ou préciser les dispositions de base fixées par le code du travail.

Les thématiques de ces accords collectifs sont multiples et définies pour l'essentiel par la loi. Ils sont généralement conclus pour une durée déterminée et donnent lieu à renégociation, selon le cas, tous les ans, tous les 3 ou 5 ans. Quelques-uns sont conclus pour une durée indéterminée et ne prennent fin que s'ils sont « dénoncés » par la direction ou par les organisations syndicales.

Au niveau national, l'accord à durée déterminée le plus important, applicable à l'ensemble des salariés, est la **convention collective de travail** qui aborde en 18 chapitres l'essentiel des thématiques relatives à vos droits individuels et collectifs.

Ce socle conventionnel est complété par une cinquantaine d'accords collectifs complémentaires.

Les négociations au niveau local sont plus rares car la culture centralisatrice du CEA laisse peu de marge d'autonomie aux directeurs de centre et aux sections syndicales. Il s'agit d'accords spécifiques portant sur des thématiques purement locales : calendrier annuel des JRTT collectives par exemple, régime de travail dérogatoire de certaines unités.

Restent les accords sur **l'insertion des travailleurs handicapés**, qui constituent une exception, puisque c'est au niveau de chaque établissement qu'historiquement, ces négociations ont démarré dans les années 90 et y ont donné lieu à une série d'accords locaux, régulièrement renouvelés, avant qu'ils ne soient enfin encadrés par un accord national ... en 2001 puis renégocié en 2020.



Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- Le chapitre 2 de la convention de travail, sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical, en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »
- [L'accord collectif du 12 novembre 2012](#) sur le développement du droit syndical au CEA, en ligne sur le site Intranet de la DRHRS, rubrique « dialogue social », « accords » et « 2012 »

## Fiche 39 – LE DIALOGUE SOCIAL AU CEA ET LE ROLE DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Chacun de nous a déjà entendu parler des **délégués du personnel**, la toute première fonction représentative dans les entreprises, et qui avaient pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives relatives à l'application, dans l'entreprise, du code du travail et du code de la sécurité sociale (salaires, protection sociale, santé, sécurité, etc.).

Créés en 1936 par le Front populaire, supprimés sous le régime de Vichy puis rétablis en 1946, **ils ont finalement disparu au CEA en 2019**, dans le cadre de la politique de modernisation du dialogue social poursuivie par le gouvernement depuis les ordonnances « sociales » de 2017.

Les anciennes missions des délégués du personnel ont été assez « habilement » réparties entre deux instances :

- Le **comité social et économique** (CSE) qui est l'ancien « comité d'entreprise » mais dont le nombre d'élus et les moyens n'ont pas augmenté à proportion. Le CSE de votre centre doit donc désormais assurer les missions dévolues hier au comité d'établissement, aux délégués du personnel et, pour partie, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), tout en ne disposant que « d'au moins 3 réunions par an » (au lieu « d'une par mois » en droit commun) ! De mauvaises langues diraient qu'il n'y a pas que dans le domaine scientifique et technique que le succès de certains projets peut être insidieusement compromis par la simple réduction de ses moyens.
- Les **représentants de proximité**, mais dont la loi ne définit ni les missions, ni le nombre, ni les moyens, à charge pour l'employeur et les organisations syndicales de le faire par voie d'accord. Naïfs seraient donc ceux qui s'étonneraient aujourd'hui que ces nouveaux représentants de proximité soient moins nombreux et disposent de moins de moyens que feus les délégués du personnel.

Au CEA, ces représentants de proximité ne disposent que de 8 heures par mois pour :

- *traiter au plus près du terrain notamment des problématiques liées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des salariés de l'établissement auquel ils sont rattachés. Il est un interlocuteur local en la matière et agit en lien avec la Commission santé, sécurité et conditions de travail. Il exerce également une mission de proximité avec les salariés des unités, en relais du CSE d'établissement;*
- *être force de proposition pour contribuer à l'amélioration des conditions de travail dans l'établissement.*

Sur les sites de Fontenay et d'Evry, ils sont très peu nombreux ... dont un unique et méritant représentant CFE-CGC (dont vous trouverez les coordonnées à la [fiche 43](#)) pour assister près de 1000 salariés, heureusement soutenus par les autres délégués syndicaux et élu(e)s de la section CFE-CGC.

**Pour en savoir davantage**, consultez/cliquez sur :

- L'article 16 de la convention de travail, en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accord » et « [Convention de travail](#) »
- Les accords collectifs du [25 octobre 2018](#) (chapitre 7) et du [18 janvier 2022](#) (chapitre 2) relatifs aux instances représentatives du personnel au CEA.



## Fiche 40 – LE DIALOGUE SOCIAL AU CEA ET LES CONSEILS D'UNITÉ

Une fois n'est pas coutume, bien avant que les mesures sociales du ministre du travail Jean Auroux (1981-1983) en matière **d'expression directe des salariés** ne soient apparues dans le code du travail, le CEA s'était doté, conventionnellement, d'une instance de proximité permettant aux salariés de ses unités, départements, instituts et directions, d'être informés et parfois associés à l'organisation et à la vie de leur unité : le **conseil d'unité**.

Ne soyons pas non plus tout à fait naïfs : le conseil d'unité est en réalité une pratique du CNRS, établissement public dont les chercheurs (fonctionnaires) ne bénéficient pas des instances représentatives de droit commun du type « comité d'entreprise ». Le CNRS leur a d'ailleurs octroyé de grands pouvoirs ... y compris celui d'émettre un avis sur le projet de désignation du chef d'unité lui-même ! Et c'est par « contagion » au sein des unités mixtes de recherche (UMR), que cette instance a, elle-aussi, été créée au CEA ... mais avec des pouvoirs bien moindres qui ne peuvent pas, de surcroît, empiéter sur les prérogatives des instances légales de représentation du personnel (CSE, CSSCT et Représentants de proximité notamment).

Il existe deux types de conseils d'unité :

- Les conseils d'unité de service, de département ou d'institut, soit un conseil d'unité à chacun de ces trois niveaux d'organisation ;
- Le conseil de direction opérationnelle

**LE CONSEIL D'UNITÉ DE SERVICE, DE DÉPARTEMENT OU D'INSTITUT** est une instance d'échange, informée et débattant des questions se rapportant à tout ce qui est directement lié au travail et aux conditions dans lesquelles il s'exerce, à l'exclusion de toute autre question. Ses règles de création, composition, attributions et fonctionnement sont décrites par la convention collective de travail.

Les membres des conseils d'unité de service, département ou institut sont élus par et parmi les salariés du service, département ou institut, sans aucune obligation d'appartenance ni de présentation syndicale. Si votre chef d'unité n'en prend pas lui-même l'initiative, ou s'y refuse, les salariés de l'unité peuvent organiser eux-mêmes cette élection.

Il se réunit en principe une fois par trimestre.

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- Les articles 43 à 49 de la convention de travail pour les conseils d'unité de service, département ou institut, en ligne sur l'intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »



## Fiche 41 – LE DIALOGUE SOCIAL AU CEA ET LES CONSEILS DE DIRECTION OPERATIONNELLE

LE **CONSEIL DE DIRECTION OPERATIONNELLE**, souvent appelé CODIR, a le même rôle d'information et d'échanges que le conseil d'unité mais dans le périmètre de l'ensemble de la direction opérationnelle.

Il est composé :

- du directeur opérationnel, président, assisté des collaborateurs qu'il aura désignés ;
- de représentants du personnel titulaires, appartenant à la direction opérationnelle et désignés à raison de :
  - deux par organisation syndicale représentée au comité national et des représentants suppléants désignés dans les mêmes conditions et appelés à siéger en cas d'absence ou d'empêchement des titulaires ;
  - d'au plus 12 membres choisis parmi les membres des conseils d'unité des services, départements ou instituts directement rattachés à ladite direction.

Il se réunit en principe deux fois par an.

Le Sictam CFE-CGC milite depuis longtemps pour que les salariés des services des directions fonctionnelles, aujourd'hui localisées pour l'essentiel à Fontenay-aux-Roses et Saclay, puissent également créer **un conseil « des directions fonctionnelles »**.



Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- Les articles 50 à 52 de la convention de travail, en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, rubriques « dialogue social », « [convention de travail](#) »





## Fiche 42.1 - LES BONNES RAISONS D'ADHÉRER À LA SECTION CFE-CGC DE PARIS-FONTENAY

Vous l'avez compris, ce sont les **délégués syndicaux**, salariés comme vous, adhérents d'une section syndicale et désireux de s'impliquer activement dans la représentation des intérêts collectifs des salariés, qui sont en charge de **négoier** avec la direction les **accords collectifs** les plus proches de vos attentes et de vos besoins. Ils mènent généralement de pair leur activité professionnelle et un ou plusieurs mandats représentatifs.

Leur succès, leur poids dans les négociations face à une direction davantage soucieuse de l'atteinte des objectifs fixés par les tutelles du CEA que par le bien-être de ses salariés, repose sur deux indicateurs dont vous seul(e)s avez la clé :

- Le **nombre et l'implication de leurs adhérents**, ne serait-ce que par le dialogue et le débat au sein des sections qui, au-delà des positions dogmatiques de certaines organisations syndicales, doivent leur permettre de défendre des projets réellement en phase avec les attentes exprimées par les salariés ;
- Le **taux de participation aux élections professionnelles** qui ont lieu tous les quatre ans, 2023 constituant le prochain rendez-vous en la matière.

Ce sont ces indicateurs qui non seulement déterminent le poids et la **représentativité** de chaque organisation syndicale une fois l'élection achevée, mais également qui atteste auprès de la direction de l'implication et du soutien de l'ensemble des salariés.

Dans un organisme composé à 66 % de chercheurs, ingénieurs et cadres, et dont les techniciens et techniciens supérieurs représentent le tiers des autres personnels, le **Sictam CFE-CGC est l'organisation syndicale indépendante et apolitique** la plus à même de représenter et défendre, souvent discrètement mais toujours efficacement, vos intérêts individuels et collectifs.

En adhérant à la section syndicale CFE-CGC de votre centre, en participant aux échanges et débats qui y sont régulièrement organisés, en acceptant le cas échéant d'y assumer une fonction représentative ou un mandat, qu'il soit local ou national, vous contribuez concrètement à l'amélioration des conditions de travail, de rémunération, de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, sans dogmatisme et sans compromettre ni renoncer à poursuivre une carrière professionnelle riche et ouverte sur la vie de l'organisme ou du centre dans son ensemble.



Cliquez sur  
[« C'est quoi la CFE-CGC ? »](#)

Pour en savoir davantage, consultez/cliquez sur :

- Les chapitres 2 et 3 de la convention de travail, en ligne sur l'Intranet de la DRHRS, aux rubriques « Dialogue social », « Accords » et « [Convention de travail](#) »
- Le site Internet [du Sictam CFE-CGC](#) de l'énergie nucléaire et de ses sections.



## Fiche 42.2 - LES BONNES RAISONS D'ADHÉRER À LA SECTION CFE-CGC DE PARIS-FONTENAY

### Adhérer à la CFE-CGC, c'est notamment :

- Bénéficier d'informations réactives et privilégiées avant même votre hiérarchie ;
- Bénéficier, en toute confidentialité, des conseils et de l'assistance nécessaires à chaque étape de votre vie professionnelle ;
- Participer collectivement à la définition des revendications de la section et du syndicat dans les différents domaines de votre vie professionnelle ;
- Privilégier le pragmatisme et la défense de vos intérêts professionnels, plutôt que des postures électoralistes voire politiques parfois bien éloignées de vos véritables intérêts ;
- Bénéficier de l'assistance du service juridique de la confédération CFE-CGC en cas de contentieux avec votre employeur ;
- Bénéficier d'un congé rémunéré de formation économique, sociale, syndicale et environnementale de 12 jours par an ;
- Une cotisation modique dont vous pourrez déduire 66 % du montant lors de votre déclaration d'impôt sur le revenu.



Confédération nationale

Fédération de la Métallurgie



Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents  
de Maîtrise et assimilés de l'énergie nucléaire



[www.electronlibrecea.fr](http://www.electronlibrecea.fr)

Sections syndicales  
d'établissement ou de site

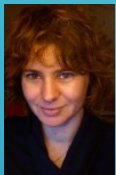


# Fiche 43 – VOS INTERLOCUTEURS A LA SECTION CFE-CGC DE PARIS - FONTENAY

## CSE Paris-Saclay



Jean-Michel BOULDOIRES  
Elu suppléant



Elus titulaires et représentant syndical de Saclay  
Claude ADAM, Daniela CANCELILA & Pierre JARAS

## CSSCT – FAR

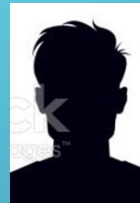


Jean-Michel BOULDOIRES  
& (à désigner)

## Section syndicale Paris-Fontenay



Jean-Michel BOULDOIRES  
Président  
Elu au Comité National



Membres du Bureau :  
Véronique BRAMI, Jean-Paul BUISSON,  
Steven MCGINN & Philippe SOUBIROU



Pierre JARAS  
Président délégué (Saclay)

## Délégués syndicaux FAR



Jean-Michel BOULDOIRES  
& (à désigner)

## Représentante de proximité FAR



Véronique BRAMI

## CLAS – FAR



Véronique BRAMI & Steven MCGINN

## Fiche 44 – VOS INTERLOCUTEURS CFE-CGC AU NIVEAU NATIONAL PAR THEMATIQUE

Thématiques	Vos correspondant(e)s à joindre par @mail Outlook	
Activités sociales	Laurence TERNAT (Marcoule)	
Commissions des carrières		
<i>Commission d'établissement de Paris-Saclay pour les personnels non cadres</i>	<b>Pierre JARAS (Paris-Saclay)</b>	
<i>Commission secondaire nationale pour les ingénieurs et cadres E1 à E3</i>	Julien BAZELAIRE (Cadarache)	Nathalie GAILLARD (Cesta)
	<b>Pierre JARAS (Paris-Saclay)</b>	Eric PETERSEN (Marcoule)
	Frank MAQUIN (DIF)	Olivier PIROTAIS (Gramat)
	Xavier MAYNARD (Grenoble)	
<i>Commission centrale nationale pour les ingénieurs et cadres E4 à E7</i>	Thierry COLOME (Cadarache)	Laurent CHAMBRU (Valduc)
	Laurent MICHAUX (DIF)	Florence GILLIOT (Grenoble)
	Annick MILLET (Marcoule)	Roland NOVALLES (Le Ripault)
	Michel SANTINI (Cesta)	<b>Philippe POINBOEUF (Paris-Saclay)</b>
Conseil conventionnel et discipline	Franck MAQUIN (DIF)	Laurence TERNAT (Marcoule)
Conseiller juridique du Sictam CFE-CGC	<b>Jean-Michel BOUDOIRES (Fontenay)</b>	
Conseil de direction de la Direction des Energies (DES)	Gilles FOURNIER (Marcoule) Philippe POINBOEUF (Cadarache)	<b>Jean-Paul BUISSON (Fontenay)</b> Nicolas MONTAIS (Sac)
Conseil de direction de la Direction de la Recherche Fondamentale (DRF)	Sébastien HACQUIN (Cadarache) <b>Philippe SOUBIROU (Ganil)</b>	<b>Steven McGINN (Fontenay-Evry)</b>
Conseil de direction de la Direction de la Recherche Technologique (DRT)	Anthony DE LUCA (Grenoble)	Patrick LE GALLO (Grenoble)
Conseil de direction de la Direction des Applications Militaires (DAM)	Michel SANTINI (Cesta)	Roland NOVALLES (Le Ripault)
Couverture santé et prévoyance	Laurence TERNAT (Marcoule)	
Épargne salariale et épargne retraite	Laurent MICHAUX (DIF)	

Alors que certaines organisations syndicales ont fait le choix de créer un syndicat (prétendument) indépendant sur chaque centre du CEA, le Sictam CFE-CGC de l'énergie nucléaire s'inscrit dans une démarche totalement opposée.

Pragmatique, constructif, lucide, indépendant et responsable, le Sictam CFE-CGC de l'énergie nucléaire est imperméable aux accointances et pressions politiques de toutes sortes. Il n'est pas le porte voix servile de décisions prises par d'autres en application de raisonnements dogmatiques ou de courte vue.

Il est constitué de sections syndicales composées d'ingénieurs chercheurs, cadres, gestionnaires, techniciens et personnels d'encadrement et réparties sur les différents sites du CEA mais également de l'ANDRA et de l'IRSN :

- parce que les missions de nos organismes sont proches ;
- parce que les métiers de nos salariés sont similaires ;
- parce que tous nos salariés partagent un haut niveau de compétences et d'expertise au service d'une mission d'intérêt sociétal et de long terme.;
- parce que nous relevons des mêmes autorités de tutelle et que l'union, si elle ne fait pas toujours la force, n'est jamais un facteur de faiblesse.

Loin des agitations électoralistes, il agit toujours dans l'intérêt du plus grand nombre, avec discrétion, et souvent avec efficacité car la direction reconnaît que le Sictam CFE-CGC, pourtant sans concession, est un syndicat d'ouverture et de négociation.

Mais, reflet d'un mouvement profond de notre société, il souffre comme d'autres de la désaffection d'un trop grand nombre de salariés et citoyens pour la défense de l'intérêt collectif. En d'autres termes, ... vous nous manquez ... !

Rares sont celles et ceux qui ont refusé une augmentation salariale négociée de haute lutte par des organisations syndicales exangues, ... mais trop peu nombreux sont celles et ceux qui avaient manifesté leur soutien à nos côtés, adhéré pour nous rendre plus forts et plus audibles par une direction souvent sceptique sur la représentativité et la justesse de nos positions ... et que révèlent pourtant parfois de manière éclatante les résultats, par exemple, d'un simple baromètre de climat interne ...

Souvenez vous du télétravail, dont le Sictam CFE-CGC a vainement demandé la mise en place au CEA pendant plus de dix ans, avant que 66 % d'entre vous en expriment l'attente dans le cadre du sondage d'opinion interne réalisé par la direction à la veille de l'arrivée de notre administrateur général actuel.

A en croire la direction, et notamment ses DRH successifs, ce mode d'organisation du travail était impossible à mettre en place au CEA, inadapté à nos métiers, source de trop grands risques d'abus de toutes sortes ...inimaginable !

## Fiche 45.2 - LE MOT DE LA FIN : 2023, ANNEE ELECTORALE

**Mais que serait devenu le CEA si, à peine un an après la mise en œuvre du télétravail au CEA, la plus tardive de tous les établissements de recherche publique et privée de l'hexagone, nous n'avions pas bénéficié de ce premier retour d'expérience, tant en termes techniques que de management, lorsqu'a débuté l'interminable crise sanitaire que nous connaissons depuis mars 2020 ?**

Même regret de constater la faible participation aux élections professionnelles organisées tous les quatre ans, et pourtant de manière électronique pour n'avoir pas même à se déplacer de son poste de travail pour exprimer son suffrage.

### AUX URNES CITOYENS !

En juin 2023, vous serez invité(e) à renouveler tou(te)s vos élu(e)s et représentant(e)s dans les différentes instances représentatives du personnel. De ces élections dépendront également la désignation des délégués syndicaux qui seront en charge de négocier en votre nom, et dans votre intérêt, dans tous les domaines de votre vie professionnelle. Tous ceux que nous avons justement évoqués dans le présent guide.

Si vous n'en êtes aujourd'hui pas satisfaits, faites le savoir, changez en mais ...

### EXPRIMEZ VOUS ! ENGAGEZ-VOUS ! VOTEZ CFE-CGC !

La représentation et la défense de l'intérêt collectif ne sont ni un métier, ni un sacerdoce, ni un choix de carrière, ni une alternative à une carrière professionnelle.

La cohérence de nos actions et la satisfaction de vos attentes dépendent en grande partie de vous, ingénieurs, chercheurs, cadres et techniciens notamment, qui représentez 75 % des effectifs du CEA mais dont il est parfois si difficile d'entendre la voix, et dont le taux de participation aux élections professionnelles est traditionnellement plus faible que pour les autres catégories de personnels.

Par exemple, plus d'un sur deux d'entre vous (toutes catégories confondues) ne bénéficient chaque année d'aucune prestation de l'ACAS, à laquelle vous apportez pourtant 1,6 % de votre salaire annuel, soit la bagatelle de 16 M€ par an. Seule la CFE-CGC plaide pour des activités sociales systématiques pour tous, choisies par chacun en fonction de ses goûts et en vertu d'une réglementation simple, transparente et auditable.

Rejoignez le Sictam CFE-CGC. Exprimez-vous. Participez à nos échanges et à la définition de nos revendications communes. Avec vous, nous serons tous plus forts.

**ENSEMBLE, CONSTRUONS UN CEA OÙ IL FAIT BON VIVRE ET TRAVAILLER.**

## QUELQUES SIGLES ET ACRONYMES AU CEA

<b>ACAS :</b>	Association Centrale des Activités Sociales
<b>BNC :</b>	Bureau Numérique du Collaborateur
<b>BSI :</b>	Bulletin Social Individuel
<b>CCAS :</b>	Comité Central des Activités Sociales
<b>CECIL :</b>	Portail du site Internet d'aide au logement des salariés « Action Logement »
<b>CET :</b>	Compte Epargne Temps
<b>CFE-CGC :</b>	Confédération Française de l'Encadrement (ex Confédération Générale des Cadres)
<b>CLAS :</b>	Comité Local des Activités Sociales
<b>CN :</b>	Comité national du CEA
<b>CP :</b>	Congés Payés annuels
<b>CSE :</b>	Comité Social et Economique (anciennement comité d'établissement ou d'entreprise)
<b>CSSCT :</b>	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSE (anciennement CHSCT)
<b>DJC :</b>	Direction juridique et du contentieux du CEA
<b>DRHRS :</b>	Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales du CEA
<b>EA :</b>	Entretien annuel d'Activité
<b>EPIC :</b>	Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial
<b>FPN :</b>	Fiche Professionnelle Nominative (anciennement fiche de poste et de nuisances)
<b>GEPP :</b>	Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels
<b>GPEC :</b>	Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
<b>ISE/ISI :</b>	Ingénieur de sécurité d'établissement ou d'installation
<b>JRTT :</b>	Journée de Récupération du Temps de Travail
<b>MHN :</b>	Malakoff Humanis Nationale, organisme mutualiste en charge de la couverture complémentaire santé et de la prévoyance des salariés du CEA
<b>OAASIS :</b>	Portail d'accès Internet aux activités sociales du CEA géré par l'ACAS
<b>PEE :</b>	Plan d'Epargne Entreprise
<b>PERECO :</b>	Plan d'Epargne REtraite COLlectif
<b>RPS :</b>	Risques Psycho-Sociaux
<b>SIGMA :</b>	Portail RH individuel accessible via l'intranet CEA
<b>SMS :</b>	Stratégie de Modernisation Sociale, poursuivie par la Direction des ressources humaines et des relations sociales du CEA
<b>SPST :</b>	Service de Prévention et de Santé au Travail (anciennement appelé Service de santé au travail – SST)

Collection PRATICO



Edition de mars 2023

Ouvrage collectif dirigé par Jean-Michel BOULDOIRES  
Président de la Section Syndicale CFE-CGC de Paris-Fontenay  
en collaboration avec Pierre JARAS  
Président de la Section Syndicale CFE-CGC de Paris-Saclay

[cfecgc.far@cea.fr](mailto:cfecgc.far@cea.fr)

