

## ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS AU CEA

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

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

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

#### **1.1. L'entretien de fin de carrière**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **1.2. La Formation**

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

Plus particulièrement, les salariés âgés doivent faire l'objet d'une attention particulière afin d'intégrer dans la réflexion sur la formation professionnelle leur potentiel d'évolution professionnelle au regard de l'allongement de la vie professionnelle et de la gestion des fins de carrière.



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

### 1.3. Augmentations individuelles et promotions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.1. La santé au travail

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

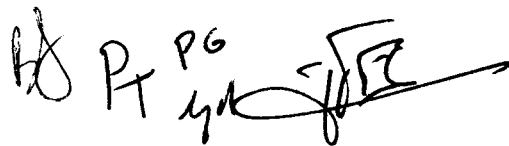
Le rapport d'activité annuel établi par la médecine du travail comportera, en sus des dispositions spécifiques réglementaires, une partie spécifique consacrée à la santé au travail des salariés âgés de 50 ans et plus.

### 3.2. La retraite progressive

Le salarié remplissant les conditions légales pour travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de sa pension de retraite (retraite de base et complémentaires) peut demander à bénéficier d'une retraite progressive, dans les trois années précédant son départ à la retraite et sous réserve de la compatibilité de ses fonctions avec l'aménagement de son temps de travail.

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

AS P PG  
4/11



La formule de travail à mi-temps étant le mode d'organisation du travail privilégié par les parties signataires, la rémunération associée à l'activité professionnelle à mi-temps est majorée d'une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 10 % du salaire d'activité à mi-temps<sup>1</sup>.

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

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

### 3.3. Les départs à la retraite de 2010 à 2012

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

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

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

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

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

Pour les salariés dont le coefficient de paiement est inférieur à 500 points, cette indemnité est calculée sur la base du salaire<sup>2</sup> correspondant au coefficient de paiement 500 points.

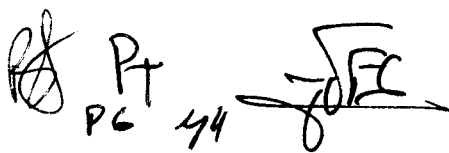
### 3.4. Taux d'emploi des seniors

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

## 4. Suivi de l'accord

<sup>1</sup> Base, prime spéciale cadre ou treizième mois, prime individuelle ou prime d'ancienneté, prime DAM, sursalaire familial, indemnité spécifique mensuelle en application de l'accord relatif à la situation des salariés affectés en service 24x48 dans les formations locales de sécurité et appelés à quitter le service 24x48 du 15 juin 2005, indemnités compensatrices mensuelles prévues par les accords du 28 avril 2006 portant sur les modalités d'accompagnement social des modifications de responsabilités sur le site de Marcoule et du 11 décembre 2007 concernant le transfert, au CEA, des activités du Centre national de séquençage (CNS) et du Centre national de génomique (CNG) relevant du GIP "Consortium national de recherche en génomique" (CNRG), indemnité compensatrice mensuelle prévue par l'accord du 3 juillet 2009 relatif aux modalités de recrutement des personnels dans le cadre du transfert du centre d'études de Gramat au CEA, indemnité compensatrice de l'ex-prime de résultat.

<sup>2</sup> Base, prime spéciale cadre ou treizième mois, prime individuelle ou prime d'ancienneté



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

#### **5. Evolution de la réglementation sur les retraites**

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

#### **6. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

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

AS PT PG MU JOE

Accord en faveur de l'emploi des seniors au CEA


Pour le Commissariat à l'Energie Atomique

Signé JF SORNEIL



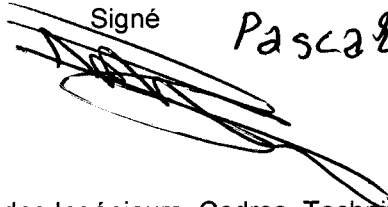
Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (UFSN-CFDT)

Signé PASCALE THOMAS

Rick RAMONDI  


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

Signé PASCALE THOMAS



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

Signé 16 juillet 2009  
BROSIOWSKI Alan



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

Signé

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

Signé

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

Signé 16/07/09



Fait à Paris, le 16/07/2009