

ACCORD RELATIF AUX CESSATIONS ANTICIPEES D'ACTIVITE AU CEA

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

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

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

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

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

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

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

En complément, et pour tenir compte à la fois :

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

les parties décident de :

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

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

PT
4/11 PG

ARTICLE 1. LES DISPOSITIFS D'ANTICIPATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BD
7/11
PT
PG

1.4. Situations spécifiques

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

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

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

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

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

1.4.2. Personnel issu des mines

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

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

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

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

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

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

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

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

1.4.4. Salariés affectés en service continu au GANIL

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

AS Pt
34 PG - JDFC

ARTICLE 2. LES MODES D'UTILISATION DES DROITS VALIDES

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

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

o **l'indemnité mensuelle de reconversion**

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

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

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

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

o **le congé de transition**

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

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

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

o **la cessation anticipée d'activité**

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

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

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

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

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

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

MA
PF
PG
YER

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

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

ARTICLE 3. LA COMPTABILISATION DES DROITS VALIDÉS ET LEUR UTILISATION

3.1. Le Compteur Pénibilité et Servitude

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2. Salaires de référence et le revenu d'inactivité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le salaire de référence est exclusivement composé :

1. des éléments permanents bruts de rémunération perçus à la date du départ (base, ancienneté ou prime individuelle, 13^{ème} mois ou prime spéciale cadre) ainsi que l'indemnité DAM, l'indemnité compensatrice de prime de résultat, et les indemnités compensatrices mensuelles prévues par les accords du 28 avril 2006 portant sur les modalités d'accompagnement social des modifications de responsabilités sur le site de Marcoule et du 11 décembre 2007 concernant le transfert, au CEA, des activités du Centre national de séquençage (CNS) et du Centre national de génomique (CNG) relevant du GIP "Consortium national de recherche en génomique" (CNRG), et l'indemnité compensatrice mensuelle prévue par l'accord relatif aux modalités de recrutement des personnels dans le cadre du transfert du Centre d'Etudes de Gramat au CEA.
2. le cas échéant, du sursalaire familial perçu à la date du départ en congé ou en cessation anticipée d'activité,
3. de la moyenne des éléments de rémunération brute listés en annexe 1 du présent accord, perçus au cours des trois dernières années civiles précédant :
 - soit le départ en congé de transition ou en cessation anticipée d'activité,
 - soit la date à laquelle le salarié a cessé d'occuper, dans les 5 années civiles précédant le départ en CAA ou en congé de transition, un poste dont les conditions de travail permettent le bénéfice d'une anticipation, le montant le plus avantageux pour le salarié étant retenu.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le calcul le plus favorable pour le salarié est retenu.

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

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

3.3. L'indemnité mensuelle de reconversion

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

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

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

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

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

SA
su
PT
PG
JFS

