

# LE PRATICO

#2 - ÉDITION 2019

BIENVENUE AU CEA



électron libre





**Ont collaboré à ce livret :**

Le comité de rédaction  
de la CFE-CGC

**Conception et réalisation**

BX Création  
Tél. 06 63 34 56 56

Toute reproduction même partielle  
est interdite sans autorisation.

**Crédit Photos :**

SICTAM - Stock

Bonjour,

Vous venez d'intégrer le Commissariat à l'Energie Atomique et aux Energies Alternatives (CEA). Le syndicat CFE-CGC des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés vous félicite.

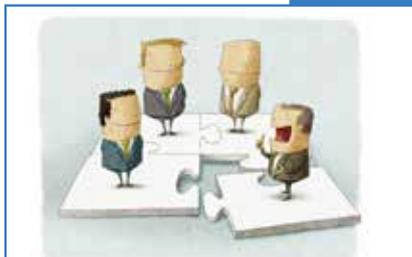
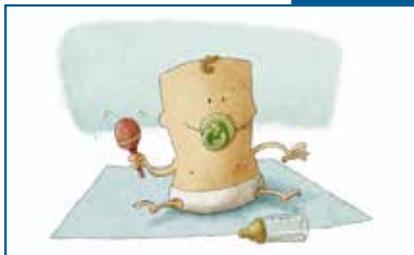
Créé en 1945 par le Général De GAULLE, le CEA, entreprise « historique », avait initialement une double vocation : doter la France d'une force de dissuasion nucléaire et assurer l'indépendance énergétique de la France. Le CEA a développé pour cela des compétences en sciences de la matière, sciences du vivant, recherche technologique, sûreté et radioprotection, etc..

Aujourd'hui, notre organisme compte aujourd'hui environ 16 000 salariés permanents en capacité de répondre aux défis majeurs de la société et à l'évolution des missions qui lui sont confiées par l'Etat.

Ce livret vous donnera les clés pour mieux appréhender les différents aspects de votre vie professionnelle (contrat de travail, avancement, congés, etc..) mais aussi au-delà (activités sociales, protection sociale, avantages, etc..)

Sur chaque thématique vous trouverez un lien vers les textes et les coordonnées de votre correspondant CFE-CGC pour répondre à toutes vos questions.

**La CFE-CGC est présente pour vous accompagner  
tout au long de votre carrière sur l'ensemble de ces sujets.**



## PETIT DICTIONNAIRE DES ACONYMES DU CEA

- ACAS** : Association Centrale des Activités Sociales
- ALAS** : Association Locale des Activités Sociales
- AXA** : Société d'assurances gérant la prévoyance (Décès, invalidité...)
- CCAS** : Comité Central des Activités Sociales
- CEA** : Commissariat à l'énergie Atomique et aux énergies alternatives
- CET** : Compte Epargne Temps
- CECIL** : portail d'action à l'action logement
- CFE-CGC** : Confédération Française de l'encadrement - CGC
- CSST** : Comité de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail
- CLAS** : Comité Local des Activités Sociales
- CPAN** : Congés Payés ANnuels
- DAM** : Direction des Applications Militaires
- DEN** : Direction de l'Energie Nucléaire
- DRF** : Direction de la Recherche Fondamentale
- DRHRS** : Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales
- DRT** : Direction de la Recherche Technologique
- EPIC** : Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial
- EA(A)** : Entretien Annuel (d'Activité)
- FLS** : Formation Locale de Sécurité
- GPEC** : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences
- HUMANIS** : Mutuelle d'entreprise
- JRTT** : Journée de récupération du temps de travail
- OAASIS** : Portail d'accès aux activités sociales
- PEE** : Plan d'Epargne Entreprise
- PERCO** : Plan d'Epargne Retraite COLlectif
- RPS** : Risque Psycho-Sociaux
- SST** : Service de Santé au Travail
- SIGMA** : Portail d'accès individuel



## LE CONTRAT DE TRAVAIL

# DE DROIT PRIVÉ !

Vous venez de signer le contrat de travail qui vous lie avec le CEA, établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), ce qui fait de vous un salarié de droit privé et non un fonctionnaire !

Vous êtes soumis aux dispositions de droit commun du code du travail complétées par celles de votre contrat de travail :

- de la convention de travail du CEA,
- des 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...

## Et non vous n'êtes pas des fonctionnaires

- et du règlement intérieur précisant les règles d'hygiène, de sécurité et de discipline générale en vigueur sur votre centre.

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

POUR EN SAVOIR PLUS, CLIQUEZ SUR LES LIENS :

- [convention de travail du CEA](#)
- [le règlement intérieur de votre établissement](#)

### LE + SYNDICAL



*Le rôle de vos représentants CFE-CGC est de défendre vos intérêts. Il vous apporte toute l'information utile et nécessaire, vous conseillent et vous assistent, dans tous les volets de votre vie professionnelle : période d'essai, carrière, mobilité, rémunération et primes, formation continue, hygiène et sécurité, qualité de vie au travail, égalité professionnelle, etc..*

POUR PRENDRE CONTACT AVEC VOTRE INTERLOCUTEUR LOCAL CFE-CGC



# L'AUGMENTATION, C'EST PAS AUTOMATIQUE

Les augmentations salariales individuelles et les promotions (changements de niveau, passages « cadre ») sont décidées sur proposition de la ligne hiérarchique en fonction de l'atteinte des objectifs, définis lors de l'entretien annuel d'activité.

Le CEA dispose de deux grilles de classification (cadres ou « annexe 1 », non cadres ou « annexe 2 ») intégrant plusieurs niveaux. A chaque niveau correspondent des règles d'avancement (taux d'avancés dans la catégorie, valeur d'avancement). Un rendez-vous fondamental pour votre carrière est la réalisation de l'entretien annuel d'activité (EA) avec votre hiérarchie.

### Des listes qui se constituent...

Le processus démarre dès janvier avec la constitution des premières listes. Votre proposition d'évolution se fera dans le cadre de l'unité dans laquelle vous êtes au 31/12 de l'année n-1. Il s'agit d'un processus itératif au cours duquel l'identité des salariés proposés peut évoluer pour répondre aux différents équilibres (droits, égalité F/H...). Comme le prévoit la convention de travail, vos représentants CFE-CGC en commissions des carrières sont informés très en amont des propositions

Il importe que vous vous pré-occupiez « au plus tôt », dès janvier, de votre situation en contactant un représentant CFE-CGC en commission carrières

afin de pouvoir défendre votre situation, ceci en toute confidentialité. Les avancements sont effectifs au 1<sup>er</sup> juillet.

#### LES DOCUMENTS À LIRE ATTENTIVEMENT

- *convention de travail du CEA*
- *règlement intérieur de votre établissement*
- *guide de l'entretien annuel sur l'intranet*



# UN MOMENT CLÉ POUR FAIRE LE POINT

L'entretien Annuel d'Activité est un entretien obligatoire entre vous et votre responsable n+1. Ce rendez-vous est un point essentiel d'échange sur les objectifs à réaliser, les formations dont vous aurez besoin, les moyens nécessaires à l'obtention des objectifs. Il permettra également à votre hiérarchie d'évaluer votre travail, en vous expliquant vos points forts/faibles. L'entretien annuel est un élément confidentiel d'échange.



## LES CONSEILS DE LA



- Demander à votre hiérarchie de **programmer votre « EA » en novembre, décembre** afin d'échanger sur les propositions d'augmentation de salaire.
- Un « EA » se prépare : **préparez vous même votre bilan d'activités**, réfléchissez à vos besoins de formation, vos souhaits d'évolution professionnelle et posez les questions qui vous tiennent à cœur (rémunération, augmentation et promotion, organisation du travail, mobilité, etc...).
- **Soyez vigilants sur les objectifs fixés**, qu'ils soient atteignables et assurez vous des moyens nécessaires à leurs réalisations.
- **N'hésitez pas à contacter votre représentant CFE-CGC** en commission des carrières pour vous aider.

**Le compte-rendu de cet entretien est librement complété et signé par les deux parties, même en cas de désaccord sur certains points.**

AU QUOTIDIEN

# DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS, LES « MISSIONS »...



Dans le cadre de votre activité professionnelle, vous serez amené à effectuer des déplacements professionnels. Dans le jargon CEA, cela s'appelle « partir en MISSION ». Il faut renseigner préalablement un « ordre de mission », validé par votre hiérarchie, pour être couvert en cas d'accident et disposer des titres de transport.

**Attention, si le CEA rembourse vos frais, il existe des règles à bien connaître :**

- Les frais (hôtel, repas) sont plafonnés, et différenciés entre la région parisienne et la province.
- Il vous incombe d'apporter la preuve de la dépense (facture).
- Certains frais peuvent nécessiter la validation de votre hiérarchie.



## LES CONSEILS DE LA



- **N'oubliez jamais votre ordre de mission** : il comporte le numéro de téléphone d'assistance en cas d'accident : AXA au 0155922344 – N° convention d'assistance CEA : 720 29 13. Pour les véhicules, reportez vous au contrat de location.
- **Soyez prudent avec les listes d'hôtels proposés sur les sites CEA**. La plupart dépasse le plafond de remboursement. Si vous êtes amenés à vous déplacer souvent, certaines cartes de fidélité sont avantageuses. Les cartes peuvent être remboursées sur votre mission par votre hiérarchie.
- **Soyez rigoureux dans la gestion de vos frais et conservez bien vos factures.**
- **Si vous devez prendre un véhicule particulier**, privilégiez le recours à une voiture du CEA (de service) ou de location à votre propre véhicule.
- **Vous êtes autorisés à cumuler les montants du dîner et de la nuitée** (sans dépasser le plafond) lors de la liquidation des frais de missions. Avec plusieurs factures, vous pouvez ainsi optimiser le montant global.

# SIGMA, TOUT PASSE (PRESQUE) PAR LÀ

Ce portail intranet du CEA est l'espace par lequel vous devez vous connecter pour vérifier votre situation personnelle et professionnelle, vous permettre de gérer les volets formation, carrière, congès, suivre votre entretien annuel, etc...

## FORMATION

# UN LEVIER DANS VOTRE CARRIÈRE

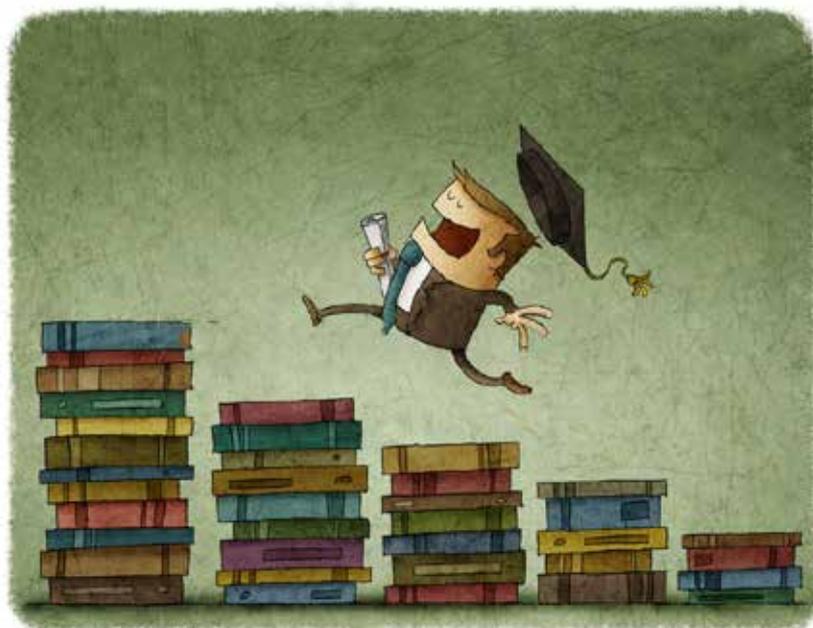
Vous aurez recours à la formation durant votre carrière professionnelle, soit au titre des formations obligatoires au poste de travail, soit pour le développement de vos compétences et l'adaptation à une nouvelle activité. En effet vous devez anticiper les évolutions de votre activité et être acteur de votre vie professionnelle.

Vous disposez d'un CPF (Compte personnel de Formation), droit à formation s'incrémentant de 20 heures par an jusqu'à concurrence de 150 heures. Ayez recours à ce « crédit » pour les formations éligibles telles la bureautique, les langues, la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) ou des reprises d'études afin d'obtenir un diplôme permettant une promotion.

Vous devez anticiper les évolutions de votre activité et être acteur de votre vie professionnelle.

### LES DOCUMENTS À LIRE ATTENTIVEMENT

- **CEA/DRHRS/ « livret formation au CEA »**



# DES OPPORTUNITÉS À SAISIR

Au CEA, le salarié est acteur de son propre parcours professionnel. À ce titre, la mobilité est un élément important d'évolution et de promotion de votre carrière. Il existe deux types de mobilité, la mobilité thématique et la mobilité géographique.



Un projet de mobilité se prépare. Ce n'est jamais évident de quitter un service pour aller dans un nouveau, changer de thématique, changer de métier. Vous pouvez, pour vous aider dans votre démarche, demander un bilan de compétence, voir 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 recherches de logement, à une prime de déménagement, ainsi qu'à une prime de mobilité. Pour cela, reportez-vous aux accords existants et à la convention de travail.



### LES CONSEILS DE LA **électron libre**

- *Attention à la date d'effet de votre mobilité, celle-ci peut avoir une incidence sur votre avancement. La mobilité devra se faire de préférence avant le 31/12 de l'année n-1.*
- *Prévoyez votre plan de formation en adéquation avec votre projet professionnel.*
- *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 représentants carrière CFE-CGC qui vous aideront à vous positionner.*

## DISCIPLINE AU CEA

# RESTEZ VIGILANT !

En tant que salarié du CEA, vous avez des droits que les représentants CFE-CGC vous aideront à faire valoir si nécessaire, mais vous avez aussi des DEVOIRS. Attention, ne pas les respecter, c'est potentiellement s'exposer 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...

Le CEA est doté d'un « conseil conventionnel » où la situation des salariés exposés à une sanction majeure (mise à pied, licenciement) est appréciée par une assemblée paritaire (direction – organisations syndicales). Le salarié, assisté par un représentant syndical de son choix, peut alors assurer sa défense. Le conseil conventionnel, après délibération, soumet un avis au DRHRS qui lui seul proposera la sanction définitive.

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

Pour infos, il y a annuellement une dizaine de licenciements pour faute au CEA.



### LES CONSEILS DE LA



- **Prenez le temps de lire le Règlement Intérieur de votre établissement et la charte d'utilisation des moyens informatiques** et de communication du CEA. ([lien vers NIG608](#)).
- **Ne sortez AUCUN matériel du site sans disposer de l'autorisation** de sortie, dûment validée par votre hiérarchie.
- **Justifiez toutes vos absences** et posez vos congés avant de les prendre.
- Ne vous rendez pas à une convocation pour motif disciplinaire **sans être accompagné d'un représentant syndical**.
- **Soyez très vigilants sur vos emails** qui doivent rester courtois, concis et factuels

## RESTAURATION

# BIEN COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT

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 et délais, le CEA a créé les premiers restaurants d'entreprise. Chaque centre est doté d'au moins un restaurant.

La restauration du personnel relève des activités sociales (CLAS) qui délègue sa gestion à la direction du centre.

Le prix du repas restant à la charge des salariés est indexé sur leurs coefficients de paiement. Ils sont répartis en 4 catégories.

<i>Catégories de tarification</i>	<i>Coefficients de paiement</i>	<i>Tarifs TTC 2019</i>
A	$\leq 411$	2,43 €
B	$>411$ et $\leq 530$	3,21 €
C	$>530$ et $\leq 780$	3,86 €
D	$>780$	4,25 €
<i>Prix du point de denrée supplémentaire TTC</i>		0,13 €

### QUELQUES INFOS EN PLUS...

- ***Vous pouvez déjeuner dans n'importe quel centre CEA, quelque soit votre centre de rattachement en utilisant votre badge CEA.***
- ***Si ce domaine vous intéresse ou si vous avez une question, vous pouvez vous rapprocher de votre correspondant CFE-CGC en commission restauration.***

LES CONGÈS

# TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR POUR BIEN EN PROFITER



CPAN = 28 jours  
JRTT = 24 jours  
Fête locale = 1 jour  
+ congès particuliers

## CONGÉS PAYÉS ANNUELS (CPAN)

Chaque salarié bénéficie annuellement de 28 jours de congés payés (dont 2 jours de fractionnement). Les dates sont déterminées avec le responsable hiérarchique. Si vous travaillez à temps partiel, ou en service posté, les règles de décompte de vos congés sont aménagées.

### LES DOCUMENTS À LIRE ATTENTIVEMENT

- **Convention collective de travail : article 106**
- **Lien avec le site Intranet de la DRHRS**

### A SAVOIR

- *Il n'est plus nécessaire d'avoir travaillé toute une année, et d'avoir capitalisé vos jours, pour pouvoir prendre des congés ; **ils peuvent désormais être pris au fur et à mesure de leur acquisition.***
- **Au CEA, les jours de congés pris sont décomptés en jours « ouvrés » (du lundi au vendredi) ;** ainsi, une semaine de congé correspond à 5 jours (au lieu de 6 dans les autres entreprises).
- **Les CPAN sont pris par journée entière** (contrairement aux JRTT qui peuvent être prises par demi-journée).
- Attention, **en cas de maladie pendant vos congés, ils vous seront décomptés.**



### LES CONSEILS DE LA



- **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 annuels au cours de l'année, vous pouvez en affecter une partie sur votre compte épargne temps (CET-lieninterne) dans la limite de 20 jours par an (12 pour les JRTT et 8 pour les congés).**

## LES CONGÉS PARTICULIERS RÉMUNÉRÉS

# DES JOURS EN PLUS POUR 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 chacun(e).

À l'occasion de certains événements personnels ou familiaux, chaque salarié du CEA, quelle que soit la nature de son contrat de travail, peut bénéficier d'un congé particulier rémunéré.

La demande de congé doit être formulée via l'espace Sigma accessible à partir de votre poste de travail, et complétée par la remise d'un justificatif de l'événement.



### LES CONSEILS DE LA



- 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.

#### LES DOCUMENTS À LIRE ATTENTIVEMENT

- **Convention collective de travail : article 108**
- **Lien avec le site Intranet de la DRHRS**

<b>Événements justifiant un congé particulier</b>	<b>Nombre de jours</b>
<i>Mariage du salarié ou conclusion par le salarié d'un pacte civil de solidarité (PACS)</i>	6
<i>Naissance d'un enfant</i>	4
<i>Mariage d'un enfant (ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'enfant du salarié)</i>	2
<i>Décès du conjoint du salarié (marié, pacsé ou vivant maritalement avec le salarié)</i>	6
<i>Décès d'un enfant, d'un des parents ou du tuteur légal ayant élevé le salarié</i>	4
<i>Décès d'un frère, d'une sœur ou de l'un des petits-enfants du salarié</i>	3
<i>Décès de l'un des beaux-parents du salarié, ou des parents de son partenaire pacsé</i>	3
<i>Décès d'un frère ou d'une sœur du conjoint du salarié, ou du partenaire lié au salarié par un pacs.</i>	3
<i>Décès des grands parents du salarié, en ligne directe ou par alliance, ou des grands parents du partenaire pacsé</i>	3
<i>Décès d'un gendre, d'une belle fille ou du partenaire lié par un pacs à l'enfant du salarié</i>	3
<i>Un événement familial important dans la vie d'un enfant à la charge d'un des parents</i>	1

## A SAVOIR

- Chaque salarié dispose de **6 jours d'absences (par année calendaire) autorisées en cas d'enfant malade** de moins de 16 ans non révolu. Un justificatif médical devra être transmis au service du personnel après saisie dans votre espace SIGMA.

# DURÉE ET RÉCUPÉRATION 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 de travail de 39h50 hebdomadaires.

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.

\* dont le lundi de Pentecôte (comme jour de solidarité)



## LES DOCUMENTS À LIRE ATTENTIVEMENT

- **Convention collective de travail : article 103**
- **Accord collectif du 28 février 2000 sur la durée et l'aménagement du temps de travail**
- **Lien avec le site Intranet de la DRHS**



## LES CONSEILS DE LA



- **Dès le début de l'année, chaque salarié peut prendre, par anticipation, le nombre de journées individuelles de récupération du temps de travail auquel il aura droit au titre de l'activité pour l'ensemble de l'année.**
- **Ces JRTT peuvent être prises par demi-journées (contrairement aux congés payés annuels).**

## EPARGNE SALARIALE

# UN BON MOYEN D'AMÉLIORER SON REVENU

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 salariés de se constituer un capital, monétaire ou en nombre de jours. Quatre dispositifs cohabitent :

## > L'intéressement

consiste à verser à chaque salarié une part sur les résultats de l'entreprise. Les sommes attribuées peuvent, au choix du salarié, lui être versées directement ou être déposées sur un plan d'épargne salariale.

## > Le Plan d'épargne entreprise (PEE)

permet à chaque salarié de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Les versements du salarié sont complétés par une contribution de l'entreprise (abondement). Les sommes sont indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de déblocage exceptionnel.

## > Le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCo)

permet à chaque salarié de se constituer une épargne bloquée jusqu'à la retraite, sauf cas de déblocage exceptionnel. Les versements du salarié sont complétés par une contribution de l'entreprise (abondement annuel). Au moment de la retraite, les sommes sont disponibles sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital.

## > Le Compte épargne-temps (CET)

permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées. Les conditions d'utilisation des droits acquis par le salarié sont précisées par la convention ou l'accord prévoyant l'ouverture du CET.



### LES CONSEILS DE LA



- *Tous ces dispositifs vous permettent de vous constituer une épargne à peu de frais (aucun frais de gestion n'est prélevé sur ces plans et comptes), utilisez les !*
- *Les versements sont volontaires, occasionnels ou mensualisés, et donnent lieu à un abondement de la part du CEA. L'abondement maximum est obtenu dès que sont versés 2500 euros ou 1500 sur des fonds solidaires.*
- *Le mariage, la naissance d'un enfant, l'acquisition de sa résidence principale sont autant de possibilités de déblo-cages anticipés des sommes épargnées. Pensez-y.*

#### QUELQUES INFOS EN PLUS...

- **Liens avec le site Intranet de la Direction financière (Intéressement, PEE et Perco)**
- **Lien avec le site Intranet de la DRHRS (CET)**

## CONDITIONS DE TRAVAIL

# DES INSTANCES ET DES PROCÉDURES POUR VOUS

Avec la mise en œuvre des ordonnances Macron, le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) perd sa qualité d'instance indépendante pour devenir une CSSCT (Commission de santé, Sécurité et Condition de Travail).

La CSSCT dispose de tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé à la sécurité et aux conditions de travail. En revanche, elle ne peut pas recourir à un expert et n'a pas les attributions consultatives du CSE.

La commission peut donc prendre en charge l'analyse des risques professionnels. Elle peut aussi proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel. Si la CSSCT n'a pas la possibilité de recourir à une expertise, elle peut cependant faire des propositions d'expertises au CSE et préparer les consultations en matière d'hygiène et de sécurité.

La CSSCT d'établissement est composé :

- Du Directeur de centre ou son représentant, Président,
- Le responsable ressources humaines,
- L'ingénieur de sécurité,

- Le responsable de la protection contre les radiations,
- Un médecin du travail,
- Des représentants de la Direction,
- D'une délégation du personnel composée :
  - > Des membres titulaire ou suppléants du CSE désignés par lui (représentant la moitié des membres de cette commission),
  - > Des salariés non membres du CSE désignés par lui et disposant de compétences spécifiques dans le domaine de compétence du CSSCT.

Le secrétaire adjoint du CSE est membre titulaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail.



### LES CONSEILS DE LA



- **Faites attention aussi à vos collègues.** Nous avons tous l'obligation de respecter les consignes de sécurité et de veiller à notre propre sécurité et à celle de nos collègues de travail.
- Si vous rencontrez des difficultés sur votre poste de travail, **nous vous invitons à vous rapprocher de votre représentant CFE-CGC à la CSSCT.**

POUR PRENDRE CONTACT AVEC VOTRE INTERLOCUTEUR LOCAL CFE-CGC



# PROTÉGER

## LE + SYNDICAL



**La CFE-CGC milite depuis plusieurs années en faveur de la reconnaissance du burn-out (ou syndrome d'épuisement professionnel) comme maladie professionnelle.**

**Les cadres font partie des salariés les plus touchés avec 19% des cadres et de l'encadrement qui cumulent une forte charge de travail avec un travail compulsif, selon notre dernière étude réalisée avec le cabinet Technologia. Le bore-out (syndrome d'ennui professionnel) existe aussi.**

**Soyons tous vigilants..**

## LA CFE-CGC, SYNDICAT PRÉCURSEUR SUR LES RPS

On qualifie de risques psycho-sociaux (RPS) les éléments qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés au sein de leur environnement professionnel. Ces risques peuvent recouvrir différentes formes : le stress (parmi les plus connus), mais aussi le harcèlement (moral ou sexuel), l'épuisement professionnel et même la violence au travail.

Ils sont la cause de plusieurs maux ou pathologies : problèmes de sommeil, dépression, troubles-musculo-squelettiques, maladies psychosomatiques, etc...

Les RPS peuvent être considérés comme la combinaison d'un grand nombre de variables, à l'intersection des dimensions individuelles, collectives, et organisationnelles de l'activité professionnelle, d'où leur complexité et leur caractère souvent composite.



## PROTECTION

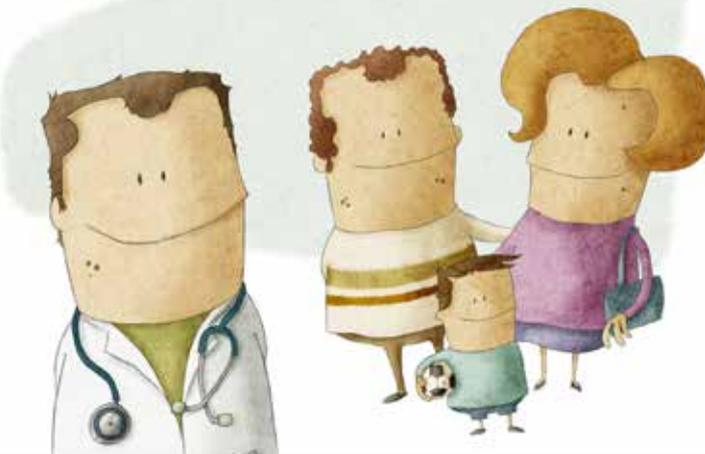
# MUTUELLE, FRAIS DE SANTÉ ET ASSISTANCE

En votre qualité de salarié du CEA, quelle que soit la nature de votre contrat de travail, vous bénéficiez de plein droit des prestations de la section mutualiste d'entreprise dont la gestion est assurée par Humanis.

Ce régime est composé d'un régime de base obligatoire, cofinancé, d'une part, par une contribution annuelle du comité d'entreprise (au CEA, l'ACAS) de l'ordre de 18 M€ représentant 1,90 % de la masse salariale et, d'autre part, par une cotisation individuelle mensuelle de l'ordre de 20,50 € (2017).

Trois régimes optionnels et facultatifs sont en outre proposés aux salariés qui souhaitent améliorer la couverture de leurs frais de santé et de leur famille.

La 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.



### POUR EN SAVOIR PLUS

- **Contactez les conseillers Humanis détachés pour le CEA au 09 69 399 938 ou via [cea@humanis.com](mailto:cea@humanis.com) en précisant votre n° d'adhérent.**
- **Lien avec le site Internet et votre compte Humanis : [www.humanis.com](http://www.humanis.com)**



### LES CONSEILS DE LA



- **Le régime de base comporte un dispositif d'assistance en cas d'immobilisation et/ou d'hospitalisation.** Contactez Filassistance 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 Humanis** qui vous permet d'accéder à votre compte personnel et d'effectuer toutes démarches.

## PREVOYANCE

# UNE COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE

La prévoyance est le régime instauré dans l'entreprise et destiné à offrir à l'ensemble des salariés une couverture sociale complémentaire (en cas de décès ou d'invalidité) venant s'ajouter à celle des régimes obligatoires de sécurité sociale.

### L'indemnité de secours immédiat

En cas de décès du salarié, pour quelque raison que ce soit, il est versé à son conjoint une indemnité dite de secours immédiat égale à six mois de salaire. Si elle est inférieure à un certain seuil, cette indemnité peut être complétée par le comité d'entreprise (au CEA, par l'ACAS).

### La Garantie Invalidité Décès (GID)

Cette police obligatoire (et gratuite) a été mise en œuvre de manière unilatérale par le CEA au bénéfice de l'ensemble des salariés. Sa gestion est confiée à Humanis.

Elle comporte deux dispositifs :

Le versement d'un capital (et le cas échéant d'une rente éducation aux enfants) en cas de décès du salarié ;

Le maintien d'un complément ou d'un niveau de salaire en cas de passage du salarié en invalidité.

### Un contrat facultatif d'assurance décès (dite AG 1331)

Le CEA a souscrit auprès de AXA une police d'assurance sur la vie « à fonds perdus », à adhésion facultative, qui est ouverte en permanence à tous les membres du personnel âgés de moins de 65 ans (et à leur conjoint) effectivement en activité.

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

### Une assurance en cas d'accident survenu durant une mission professionnelle

Le CEA a souscrit auprès d'AXA une police d'assurance Accident et Assistance couvrant, dans le cadre d'une mission effectuée pour le compte du CEA, les risques de dommages corporels survenus à la suite d'un accident entraînant soit le décès, soit l'incapacité permanente de la victime.



**LE CONSEIL DE LA**



**Veillez à informer sans délai le service du personnel et le service des assurances de toute modification de votre situation familiale** (adresse, naissance, mariage ou union libre, séparation ou divorce, etc.). Il est notamment très important de bien tenir à jour le nom du ou des bénéficiaires de chacun de ces contrats.

#### POUR EN SAVOIR PLUS

- **Contactez le service du personnel et/ou l'assistante sociale de votre établissement ou cliquez sur l'un des liens suivants :**
- **Lien avec le site Intranet de la DRHRS**
- **Lien avec le site Intranet du Service des assurances**
- **Lien avec le site d'Humanis**

# DES AIDES EXISTENT



Afin d'offrir une palette large de services en matière de logement, le CEA fait intervenir un organisme pour proposer des prestations relatives au logement : prêts destinés à financer l'acquisition d'une résidence principale, location de logements et aide à la mobilité professionnelle, prêts travaux destinés à l'amélioration du logement, conseils en financement...

## Un espace web spécial Logement

Le CEA met à la disposition de ses salariés l'espace CECIL, un espace logement entièrement dédié pour les informer sur les aides et services liés au logement.

Ce site est accessible depuis n'importe quel ordinateur connecté à Internet.

<http://salarie.cilgere.fr/entreprise/cea198>



## LES CONSEILS DE LA



- **En tant que salarié du CEA vous pouvez accéder aux offres du "Crédit Social des Fonctionnaires"** pour des prêts immobiliers (jusqu'à 110 % de la valeur du bien), des prêts personnels (acquisition d'un véhicule neuf ou occasion), des réductions sur l'acquisition d'un véhicule (rendez-vous sur le site du CSF : [www.csf.fr/cea](http://www.csf.fr/cea)), mais également au crédit Action Logement. [www.actionlogement.fr](http://www.actionlogement.fr)

## ACTIVITÉS SOCIALES

# POUR PROFITER DES LOISIRS

Au niveau central, l'association centrale des activités sociales (ACAS), et sur chaque centre, l'association locale des activités sociales (ALAS) ont pour objet de promouvoir, réaliser et gérer toutes les activités sociales, culturelles et sportives destinées aux salarié(e)s du CEA.

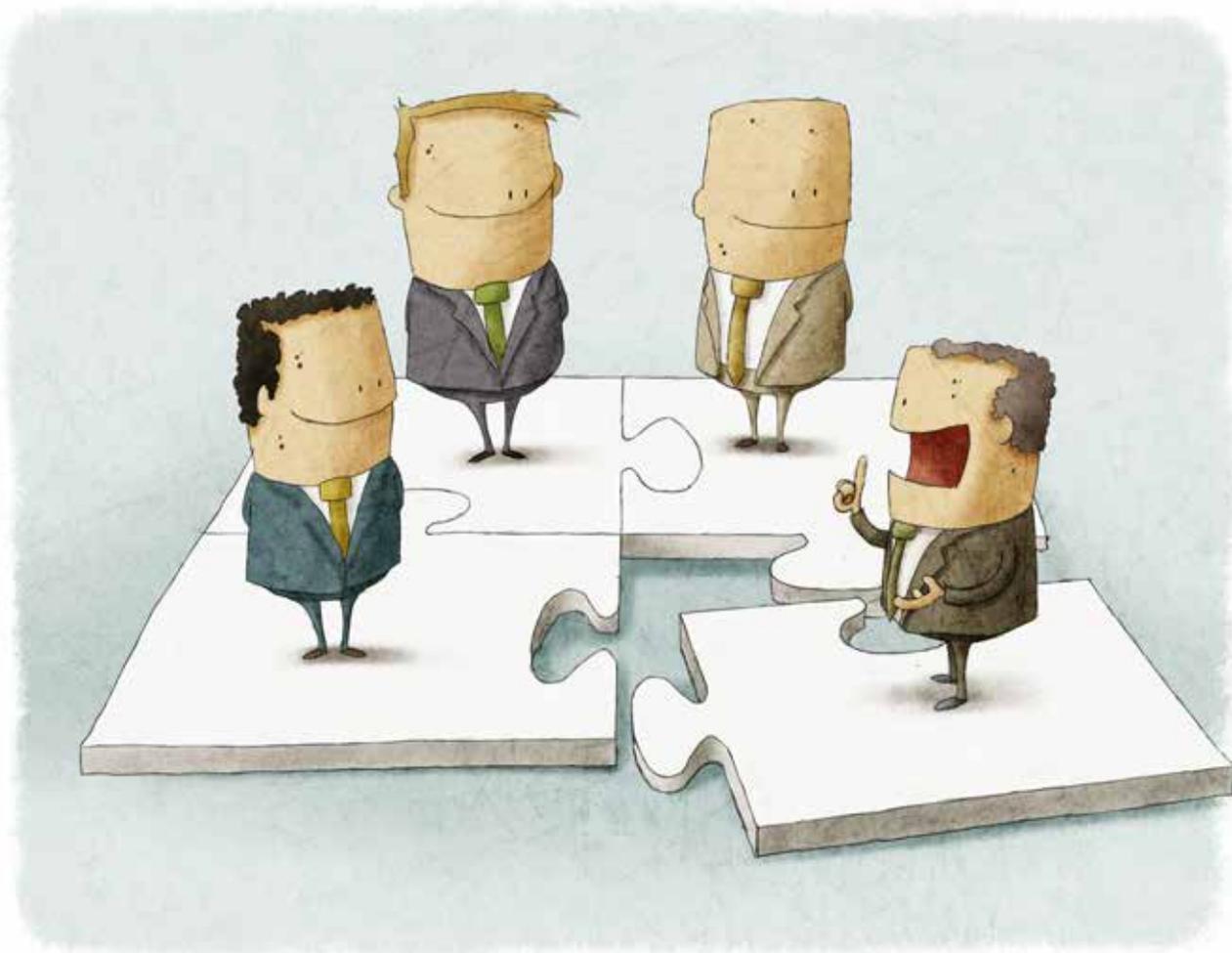
L'ACAS dispose d'une dotation versée par le CEA d'environ 16 millions d'euros par an. Elle apporte une aide financière dans le domaine des vacances, des études supérieures et du handicap. Cette aide est modulée selon le coefficient social. Ce dernier est calculé en fonction de la composition de la famille et des ressources assujetties à l'impôt sur le revenu. Un site internet (OAASIS) consultable de chez vous regroupe toutes les informations sur les activités sociales centrales et locales. Vous pouvez y calculer votre coefficient social, faire vos demandes, et consulter votre dossier en ligne.



### **NOS CONVICTIONS :** **DES ACTIVITÉS SOCIALES RÉELLEMENT POUR TOUS.**

*Les activités sociales sont un droit, pas un dispositif d'allocations familiales financé par tous et réservé à quelques-uns. Nous nous battons pour :*

- *Une totale liberté de choix de vos activités sociales, sportives et culturelles et des structures pour les pratiquer,*
- *Des prestations pour tous, sans condition de ressource quelle que soit votre composition familiale,*
- *Un mode unique de participation aux vacances : le chèque vacances pour tous,*
- *Une réglementation simplifiée, compréhensible et transparente.*



# LE DIALOGUE SOCIAL AU CEA

Depuis le 1er janvier 2018, les instances (DP, CE, CHSCT) sont fusionnées en une instance unique le Comité Economique et Social (CSE). Au CEA, la fusion des instances a fait l'objet d'un accord signé par l'ensemble des organisations syndicales le 7 novembre 2018 « accord relatif aux institutions représentatives du personnel au CEA »

## Des instances proches du droit commun applicable à toutes les entreprises :

- **Le comité national (COMINAT)** en charge des attributions économiques et professionnelles dévolues en droit commun au comité social et économique central d'entreprise,
- **La Commission Centrale de santé, Sécurité et Condition de Travail (CCSSCT)** en charge des travaux préparatoires du Comité National en matière de santé, sécurité et condition de travail dont elle est une des commissions. Elle a pour mission d'examiner les questions générales concernant son domaine de compétence et relevant d'une décision de la Direction générale, ou concernant le CEA.
- **Le Comité Economique et Social (CSE)** en charge d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.
- **La Commission de Santé, Sécurité et Condition de Travail (CSSCT)** en charge des travaux préparatoires du CSE en matière de santé, sécurité et condition de travail dont elle est une des commissions. Elle a pour mission, en autres, d'examiner les questions relevant de son domaine de compétence avant toute consultation du CSE. Elle formule ses observations ou ses recommandations au Comité.

- **Le représentant de proximité (RP)** en charge de 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 l'interlocuteur local en la matière et agit en lien avec le CSSCT. Il exerce également une mission de proximité avec les salariés des unités, en relais du CSE.
- **Un comité central (CCAS) et des comités locaux (CLAS) des activités sociales**, en charge de la gestion des activités sociales dévolue en droit commun au comité central d'entreprise et au comité d'établissement,

## Des instances conventionnelles (spécifiques CEA) :

- **Le conseil d'unité (CU)** qui est informé et débat des questions se rapportant à tout ce qui est directement lié au travail et aux conditions de travail, il est composé de salariés élus au sein de l'unité.
- **Le conseil de direction** de chacune des quatre directions opérationnelles qui a un rôle d'informations et d'échanges composé de salariés désignés au sein de la direction par les organisations syndicales et de salariés membres des conseils d'unité.
- **Les commissions des carrières** chargées de valider les salaires d'embauche, de suivre le bon déroulement de la période d'essai et des déroulements de carrières.
- **Le conseil conventionnel** chargé d'examiner les propositions de sanction disciplinaire et de licenciement pour motif individuel (lien interne discipline)



## LE CEA : UNE MOSAÏQUE DE PROGRAMMES ET DE TALENTS À DÉVELOPPER

Selon la CFE-CGC, l'avenir passe par :

- la reconnaissance de l'ADN même du CEA (civil et militaire)
- une véritable prise en compte de vos compétences, dans son environnement, ses moyens et son avenir.
- une rémunération attractive, en cohérence avec les enjeux attendus du CEA
- des activités sociales réellement accessibles à tous.

**Avec la CFE-CGC, les réponses sont claires, vous savez à qui vous donnez un mandat !**



L'équipe du comité directeur de la CFE-CGC

POUR DONNER  
DE LA FORCE  
À VOS IDÉES

VOTEZ  
CFE-CGC

# L'INDÉPENDANCE DES IDÉES, LA COHÉRENCE DES ACTIONS