

## **ACCORD RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **PREAMBULE**

Le CEA, établissement public de recherche, optimise en permanence son apport et ses travaux scientifiques et techniques en vue de satisfaire les demandes des pouvoirs publics et celles de ses partenaires du monde industriel.

Le CEA propose au gouvernement les éléments scientifiques et techniques qui lui permettent de définir sa politique énergétique et sa politique de défense. Sa responsabilité centrale est d'assurer le futur de l'électronucléaire civil et de la dissuasion, en se concentrant sur les objectifs de réduction des coûts, d'acceptabilité et de sûreté. Il s'implique également dans le développement des sources d'énergies alternatives. Il a un rôle fédérateur dans le domaine des sciences nucléaires et de leurs applications. Il participe enfin à la politique gouvernementale de création d'activité et d'emploi par son effort de recherche technologique et de valorisation.

L'application de la loi sur l'ARTT est une opportunité pour repenser l'organisation et les modes de travail au niveau de chaque unité du CEA avec l'objectif de développer à la fois la responsabilité individuelle et l'efficacité collective en associant les salariés aux processus d'élaboration des objectifs et des priorités de l'établissement.

Parallèlement, la mise en place de l'ARTT au CEA doit s'accompagner d'un nombre suffisant de créations d'emplois pour maintenir la capacité scientifique et technique indispensable à la réussite des programmes demandés.

## **ARTICLE I CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions du présent accord, établi en application de la loi n° 1998-461 du 13 juin 1998 et la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, s'appliquent à tous les salariés du CEA.

Le présent accord prend effet rétroactivement le 1<sup>er</sup> février 2000. Le nombre de jours de repos au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (JRRT) prévus à l'article III-2 pour une année pleine est proratisé.

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord annulent et remplacent, à compter de sa signature, celles de tout accord national ou local ou texte antérieurs qui seraient encore en vigueur, relatives à la réduction du temps de travail ou portant sur la durée de travail. Dans l'hypothèse où la mise en œuvre du présent accord nécessiterait des modalités particulières d'application notamment en ce qui concerne le centre de la Vallée du Rhône, ou dans celle où certains textes pourraient être maintenus en raison de leur compatibilité avec le présent accord, les parties signataires se rencontreront pour décider des suites à donner.

Le régime des permanences pour motif de sécurité et celui des salariés affectés dans les formations locales de sécurité en service « 24 heures » ont fait l'objet d'accords particuliers.

## **ARTICLE II DUREE DE TRAVAIL**

### ***Article II.1 – Définition du temps de travail effectif***

Le temps de travail effectif est défini, conformément à la législation en vigueur, comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ne constituent notamment pas du temps de travail effectif les temps de repas, les temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Les temps d'habillage et de déshabillage constituent du temps de travail effectif dès lors que le port de la tenue est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par le règlement intérieur ou le contrat de travail.

### ***Article II.2 – Les déplacements dans le cadre d'une mission sur le territoire métropolitain***

Les temps de transport dans le cadre d'une mission ne constituent pas du temps de travail effectif.

Lorsqu'un salarié part en mission pendant les horaires de travail de la journée, le temps de transport n'est pas déduit de la durée théorique de travail du salarié.

Lorsque le départ en mission (horaire du premier mode de transport collectif utilisé) intervient le matin avant 7h00 ou que le retour (horaire du dernier mode de transport collectif utilisé) a lieu après 20h00, une compensation en repos de 50% de la durée du transport est accordée.

Cette compensation est également accordée lorsque le départ intervient la veille dès lors que l'objet de la mission implique une réunion commençant avant 9h00 du matin.

Cette compensation doit être prise au retour de la mission et au plus tard dans la semaine qui suit l'accomplissement de la mission.

### **Article II.3 – Les astreintes**

Les temps d'astreinte à domicile, qui constituent une période pendant laquelle le salarié a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir à la demande du CEA, ne constituent pas du temps de travail effectif. Des textes d'application définissent les modalités d'organisation et les compensations financières ou en repos.

Les périodes d'intervention constituent du travail effectif et sont rémunérées ou récupérées comme tel y compris le déplacement aller-retour dans la limite de 40 minutes.

## **ARTICLE III MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

A compter du 1<sup>er</sup> février 2000, la durée du travail effectif est de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année pour l'ensemble du personnel. Elle correspond à une durée annuelle de référence de 1596 heures.

Les salariés en travail posté font l'objet de dispositions particulières prévues à l'article V.

### **Article III.1 – Durée et organisation du temps de travail**

La réduction du temps de travail s'effectue avec maintien de la rémunération.

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 salariés relevant de l'annexe I de la Convention de travail.

Les salariés peuvent gérer leur temps de travail effectif et des dépassements d'horaire dans les limites d'amplitudes prévues à l'article III-3 du présent accord. Les salariés qui le désirent pourront remplir quotidiennement, sur volontariat, des feuilles d'attachement ; ces feuilles devront indiquer les heures d'arrivée et de départ de leur poste de travail (sauf pour motif professionnel) au moins quatre fois par jour compte tenu des temps de repas. Ces déclarations d'horaire feront l'objet d'un visa hebdomadaire du responsable hiérarchique.

Les dépassements d'horaire donneront lieu à comptabilisation par heures entières effectuées sur la journée et seront appréciés sur un cycle de douze semaines. Dans ce cas, ils donneront lieu à des compensations en repos sous forme de journées ou de demi-journées.

Ces dépassements d'horaire ne sauraient être constitutifs d'heures supplémentaires s'ils n'ont pas été demandés préalablement par le responsable hiérarchique dans les conditions de l'article VI du présent accord.

Les parties signataires conviennent que les réunions en dehors des horaires collectifs de travail doivent être exceptionnelles.

La réduction du temps de travail prend la forme de jours de repos au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (JR TT).

Le temps théorique de présence quotidien, organisé sur une semaine de 5 jours (lundi au vendredi), est de 8h40 mn par jour comprenant le temps de travail effectif, les temps d'inactivité et un temps de repas d'au moins 35 minutes.

L'horaire journalier théorique de travail effectif, servant de référence notamment en cas d'absence ou pour l'appréciation des dépassements d'horaire, est de 7h58mn, et celui de la demi-journée de 3h59mn.

L'horaire hebdomadaire théorique de travail effectif est de 39h50mn.

La durée annuelle théorique de travail appréciée en jours est de 200,5 jours. Le CEA est ouvert, hors horaires particuliers, 250,5 jours (non déduits les JRTT fixés par le CEA).

Les horaires collectifs d'ouverture et de fermeture des centres sont déterminés localement par la négociation. A défaut d'accord, ils sont mis en place unilatéralement par le chef d'établissement après consultation du COMET. La situation notamment du centre de la Vallée du Rhône fait l'objet d'un examen particulier du fait de l'implantation sur un site COGEMA.

Des modalités d'organisation du temps de travail peuvent être mises en place localement dans le cadre d'accords spécifiques visés préalablement à toute signature par la DRHRS qui est tenue informée du déroulement des discussions.

Il peut s'agir par exemple d'horaires variables avec plages fixes au niveau de l'établissement, sous réserve de la compatibilité avec les nécessités du fonctionnement des services, des spécificités du centre et sous réserve que les conditions économiques de la mise en place le permettent. L'horaire variable peut entraîner la perte de tout ou partie des JRTT ; ceux-ci sont alors revus en fonction des modalités d'organisation de l'horaire variable sans qu'elles puissent remettre en cause les jours fixés par le CEA ou augmenter le nombre global de JRTT.

### **Article III-2 - Nombre de jours de RTT**

Les salariés bénéficient de 24 jours de repos au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (JRTT) par année civile pour un travail à temps plein.

Les salariés arrivant en cours d'année civile bénéficient d'un nombre de JRTT au prorata du temps de travail effectué.

Les JRTT sont fixés pour l'ensemble du CEA comme suit :

- 17 jours ouvrables (sauf samedis), pris sous la forme de journées entières ou de demi-journées, seront répartis localement après négociation avec les organisations syndicales entre des JRTT au choix du salarié et des JRTT fixés par le Directeur de centre. A défaut d'accord, le Directeur de centre fixe 5 JRTT. Tout accord local devra faire l'objet d'un visa préalable de la DRHRS.

L'accord local ou, à défaut, la décision du Directeur de centre de fixer les jours doivent faire d'une consultation du Comité d'établissement.

Les JRTT peuvent permettre sur le plan individuel des semaines de quatre jours et des semaines de cinq jours après accord du responsable hiérarchique sans que cette modalité d'organisation puisse entraîner l'arrêt de fonctionnement d'une unité ou d'un centre une journée. Dès lors que plusieurs salariés sont concernés par cette modalité, il s'avère nécessaire d'organiser le plan de roulement des salariés de l'unité. Cette modalité ne peut remettre en cause les JRTT fixés par le CEA, ni augmenter leur nombre global.

Les JRTT au choix du salarié peuvent être pris après accord du responsable hiérarchique compte tenu des nécessités de service. Ils peuvent être accolés à des périodes de congés annuels dans la limite de deux journées ; ils peuvent être cumulés entre eux dans la limite de deux jours sur un mois en dehors des périodes de congés du salarié ; ils peuvent être capitalisés sur le compte épargne temps dans les conditions définies à l'article VII du présent accord. Les JRTT non pris dans l'année civile ne donnent lieu à aucune indemnité compensatrice.

- 7 jours ouvrables, en moyenne (sauf samedis), fixés par le CEA dont 4 jours entre Noël et le jour de l'an (la modification de ces jours peut être effectuée par le CEA après consultation préalable du Comité National), et 3 accolés aux jours fériés et déterminés annuellement au niveau national entre la Direction Générale et les organisations syndicales. En effet, ce nombre est fonction du nombre de jours fériés légaux ou conventionnels dans l'année, de telle sorte que le nombre total de JRTT conduise à un temps de travail effectif sur l'année de 1596 heures.

**Article III-3**  
**Les limitations aux durées de travail**

Les salariés sont soumis aux dispositions légales et réglementaires relatives aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail. La durée quotidienne de travail ne peut dépasser, sauf cas d'urgence justifié par les nécessités de la sûreté ou de la sécurité, une amplitude de travail effectif de 10 heures par jour. Les salariés ne peuvent travailler plus de 46 heures par semaine, ni 42 heures en moyenne sur une période de douze semaines.

**ARTICLE IV**  
**LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

**Article IV-1**  
**Organisation du travail à temps partiel**

Les parties signataires ont la volonté de permettre aux salariés qui le désirent de travailler à temps partiel dès lors que le travail à temps partiel est compatible avec l'organisation du service.

Les formules de travail à temps partiel mises en place au CEA sont les suivantes :

- le travail à mi-temps organisé sur 2,5 jours qui peuvent être répartis sur 2 semaines (trois jours une semaine et deux jours l'autre semaine), soit un horaire hebdomadaire théorique de 19 heures et 54 minutes avec 12 JRTT ;
- Le travail à 3/5<sup>ème</sup> organisé sur 3 jours, soit un horaire hebdomadaire théorique de 23 heures et 54 minutes avec 14,5 JRTT
- le travail à 4/5<sup>ème</sup> organisé sur 4 jours, soit un horaire hebdomadaire théorique de 31 heures et 51 minutes avec 19 JRTT, correspond à 80 % de la durée légale de travail soit 28 heures en moyenne par semaine.
- le travail sur 4 jours, soit un horaire hebdomadaire théorique de 31 heures et 51 minutes sans JRTT rémunéré 32 heures.
- Temps scolaire : Les salariés qui en font la demande pourront bénéficier, sous réserve de la compatibilité de cette formule avec les nécessités du service, d'un temps partiel sous forme de périodes d'au moins une semaine non travaillée en raison des besoins de leur vie familiale, et notamment pour adapter leur durée de travail aux rythmes scolaires. Cette formule peut prévoir que le salarié ne travaille pas le mercredi.

Dans tous les cas, les jours de fermeture décidés par la Direction du CEA ou par le Directeur de Centre s'imputent sur les congés payés dès lors qu'ils excèdent le nombre de JRTT du salarié.

Les congés payés seront calculés sur la base d'une correspondance au prorata entre les jours travaillés par le salarié à temps partiel et les jours normalement travaillés dans l'entreprise. Ne seront décomptés au titre des congés payés que les jours où le salarié à temps partiel aurait dû normalement travailler. En conséquence, lorsque des JRTT fixés par l'entreprise correspondent à des jours non travaillés par le salarié à temps partiel, ils ne seront décomptés ni des JRTT ni des congés de ce salarié.

La rémunération des salariés à temps partiel est proratisée en fonction de la formule choisie (mi-temps, 3/5<sup>ème</sup>, 4/5<sup>ème</sup>, temps scolaire).

A leur demande, les salariés concernés peuvent bénéficier, en accord avec leur responsable hiérarchique, de l'une des formules décrites ci-dessus. Ces formules, définies par le contrat de travail ou son avenant, sont mises en place pour une durée déterminée, éventuellement renouvelable. Le Directeur de centre doit répondre au salarié dans un délai de trois mois à compter de la demande et devra motiver une réponse éventuellement négative.

Les salariés qui passeraient à temps partiel ou à temps plein en cours d'année bénéficieraient d'un nombre de JRTT sur l'année calculé en tenant compte des périodes à temps plein et des périodes à temps partiel.

#### **Article IV-2**

##### **Cas des salariés à temps partiel avant la signature du présent accord**

Chaque salarié bénéficiant avant la date de signature du présent accord d'un régime de travail à temps partiel aura la possibilité :

- d'adapter son horaire actuel à l'une des formules de travail à temps partiel définie aux articles IV-1,
- de revenir à un travail à temps plein avec application de la nouvelle durée du travail.

Dans tous les cas, les salariés seront libérés de la clause de maintien en temps partiel actuellement prévue au contrat de travail.

Les nouvelles modalités d'organisation du temps partiel devront être arrêtées en accord avec le responsable hiérarchique et faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Dès la signature du présent accord, le Directeur du Centre devra informer, par courrier, chaque salarié concerné, des différentes formules d'organisation de travail à temps partiel.

Le salarié disposera d'un délai de deux mois pour décider du nouveau mode d'organisation du travail à temps plein ou à temps partiel, retenu en accord avec le responsable hiérarchique. Sa décision devra être adressée par écrit au Directeur du Centre avec visa du responsable hiérarchique. A défaut d'avoir exprimé sa décision dans le délai de deux mois indiqué ci-dessus, le temps de travail du salarié sera le temps plein.

## **ARTICLE V LE TRAVAIL POSTÉ**

Le présent article constitue les dispositions particulières applicables aux salariés dont le régime de travail, défini aux articles 117 à 120 de la Convention de travail, est le service continu, le service semi-continu (3x8 ou 2x12) ou le travail posté 2x8. Ces régimes de travail sont définis sur des cycles dont la durée peut varier en fonction des nécessités de l'unité sans pouvoir dépasser 12 semaines. Lorsque les salariés sont tenus de rester à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à leurs occupations personnelles, les temps de repos et de pause entrent dans le décompte de la durée du travail effectif. Les jours de repos compensatoires des salariés effectuant des services continus sont maintenus dans la limite de cinq jours après 20 ans de service continu, et, le cas échéant, de deux jours au titre des travaux pénibles. Les trois jours de congés supplémentaires existant actuellement dans le cadre du travail posté 2x8 sont maintenus.

Cependant, en ce qui concerne les salariés en services continus 3x8, pour tenir compte de la nouvelle définition du temps de travail effectif, ils bénéficient de 12 jours de compensation. La répartition de ces jours est intégrée dans l'organisation des cycles. Afin de permettre le fonctionnement du service, en cas de besoin, des salariés en horaire normal seront appelés à effectuer des remplacements pour lesquels ils toucheront les indemnités correspondant au travail posté.

La diminution du temps de travail effectif de certains salariés en service continu (2x12) ou semi-continu (3x8 et 2x12) ou en travail posté 2x8, lorsqu'il était jusqu'ici supérieur à 35 heures, s'effectue alors par l'évolution des postes sur le cycle et par attribution de jours de repos supplémentaires par rapport à l'existant. Chaque régime de travail fait l'objet d'examen spécifiques au niveau des établissements, sous contrôle de la DRHRS.

## **ARTICLE VI LES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Pour ce qui concerne les années 2000 et 2001, le CEA applique les dispositions légales et notamment celles prévues par le nouvel article L. 212-5 du Code du Travail.

### **Article VI-1**

#### **Le régime des heures supplémentaires**

a) Le principe

La Direction réaffirme sa volonté de réduire le volume des heures supplémentaires. Aussi, le recours aux heures supplémentaires doit demeurer exceptionnel et faire l'objet, dans tous les cas, d'une demande écrite du responsable hiérarchique auprès du Directeur du Centre, ainsi que d'une notification écrite au salarié. L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut donc être considéré comme tacitement demandé par la hiérarchie. Toute heure supplémentaire doit faire l'objet d'une compensation en repos sauf cas exceptionnel. Au cas où une dérive du nombre des heures supplémentaires serait constatée, au cours de la première année de mise en œuvre de l'accord, les parties signataires se rencontreront pour y remédier.

b) Le cadre d'appréciation des heures supplémentaires

Pour les salariés en horaire normal, compte tenu de la charge de travail pouvant varier d'une semaine à l'autre, les heures supplémentaires s'apprécient par heures entières effectuées dans le cadre d'un cycle de six semaines.

Ainsi, toute heure effectuée sur le cycle au-delà de la durée théorique hebdomadaire définie à l'article III-1 soit 39 heures 50 minutes, est considérée comme heure supplémentaire.

c) La compensation en repos : le repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires doivent être compensées en repos (sous la forme de repos compensateurs de remplacement). Ce repos doit être pris, en accord avec le responsable hiérarchique, dans les douze semaines suivant la fin du cycle ayant donné lieu à l'accomplissement des heures supplémentaires. À titre exceptionnel, elles peuvent donner lieu à paiement sur demande du responsable hiérarchique, après accord du Directeur du Centre préalable à l'exécution des dépassements d'horaire, dans la limite maximale de 50% des heures effectuées. Il ne peut y avoir de paiement pour les heures supplémentaires effectuées par des personnels relevant de l'annexe I ; ces heures sont donc obligatoirement compensées en repos.

Il est fait application pour la récupération ou le repos des majorations légales ou conventionnelles.

d) Le repos compensateur légal

Il se déclenche selon les modalités définies à l'article L. 212-5-1 du Code du travail. Ce repos ne peut être pris que par journée entière ou demi-journée.

### **Article VI-2**

#### **Le contingent annuel d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, tel qu'il est défini par le Code du travail, est fixé à 90 heures par salarié.

Conformément à l'article L. 212-6 du Code du travail, il se déclenche :

- à partir de la 38<sup>ème</sup> heure hebdomadaire en moyenne sur l'année, pour l'année 2000,
- à partir de la 37<sup>ème</sup> heure hebdomadaire en moyenne sur l'année, pour l'année 2001,
- à partir de la 36<sup>ème</sup> heure hebdomadaire en moyenne sur l'année, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

## **ARTICLE VII LE COMPTE EPARGNE-TEMPS**

Conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du Code du travail, la possibilité d'ouvrir un compte épargne-temps est offerte aux salariés du CEA.

L'objectif de ce dispositif est de favoriser la gestion du temps des salariés sur l'ensemble de leur vie professionnelle, en leur permettant, s'ils le souhaitent, de constituer progressivement une épargne-temps dans le but d'indemniser tout ou partie d'un congé sans solde de longue durée ou anticiper un départ à la retraite.

### **Article VII-1**

#### ***Bénéficiaires du compte épargne-temps***

Le compte épargne-temps est ouvert à tout salarié du CEA en contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté, qui en fait la demande auprès du Service du Personnel et des Affaires Sociales du Centre.

### **Article VII-2**

#### ***Alimentation du compte épargne-temps***

Le compte épargne-temps peut être alimenté en jours entiers, dans la limite annuelle de 22 jours, par tout ou partie :

- du report de congés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables (sauf samedis),
- des JRTT au choix du salarié.

### **Article VII-3**

#### ***Utilisation du compte épargne-temps***

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour permettre une rémunération totale ou partielle d'un congé de plus de deux mois dans le cadre des absences suivantes, prises en application de dispositions légales et conventionnelles :

- Le congé parental à temps plein ou à temps partiel,
- Le congé pour enfant handicapé,
- Le congé d'enseignement ou de recherche,
- Le congé pour création ou reprise d'entreprise,
- Le congé pour mobilité externe,
- Le congé sabbatique,
- Le congé pour convenance personnelle,

En outre et sans que les délais de l'article VII-4 puissent être opposés, le compte épargne temps peut être utilisé pour anticiper, dans la limite de cinq mois, un départ à la retraite pour des salariés âgés de plus de 50 ans.

Le bénéficiaire doit effectuer sa demande auprès de sa Direction du Centre, en respectant les délais de prévenance prévus par la réglementation de ces différents congés et, en tout état de cause, au moins 3 mois avant la date de début du congé. La date de départ en congé doit être définie en accord avec le responsable hiérarchique en fonction des besoins du service.

### **Article VII-4**

#### ***Prise et rémunération du congé***

La durée minimale des congés permettant le déblocage des droits à congé, comptabilisés dans le compte épargne-temps, est fixée à 2 mois. Le délai de prise des congés est limité à 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a capitalisé 2 mois de droits à congé. Ce délai est porté à 10 ans lorsque le salarié a un enfant de moins de 16 ans ou a un parent dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

Passé ce délai, les congés épargnés sont perdus. En aucun cas, ils ne donnent lieu à paiement.

Pendant la durée du congé, le salarié perçoit une indemnité ayant le caractère de salaire, calculée sur la base du dernier salaire en vigueur à la date de l'absence (éléments permanents du salaire : salaire de base, prime d'ancienneté ou prime individuelle, prime spéciale cadre ou treizième mois), dans la limite du nombre de jours capitalisés utilisés à cette occasion.

#### **Article VII-5** **Clôture du compte épargne-temps**

Le salarié peut demander à tout moment la fermeture de son compte épargne-temps. Dans ce cas, il ne peut prétendre au versement d'indemnités correspondant à l'épargne portée au compte. Les congés capitalisés restant disponibles devront être soldés, sans que la durée minimale de deux mois ne soit opposable, selon un échéancier décidé en accord avec le responsable hiérarchique.

En cas de rupture du contrat de travail, et sauf licenciement pour faute lourde, le salarié perçoit une indemnité d'un montant correspondant aux droits acquis dans le compte. Cette disposition ne s'applique pas en cas de départ ou de mise à la retraite, le compte épargne-temps devant être soldé au préalable dans sa totalité.

### **ARTICLE VIII** **CREATION DE POSTES**

Le présent accord a été négocié avec la volonté de développer l'emploi au CEA.

Le CEA prévoit la création de 500 postes nouveaux dans le secteur civil (460 recrutements et 40 mutations de la DAM), dont 171 postes dans les domaines de la sûreté et la sécurité.

L'effectif fin 1999 du CEA civil est de 11354 postes. Dans l'hypothèse d'un remplacement de chaque départ, ces créations d'emplois correspondraient à un effectif global de 11642 fin 2000, 11794 fin 2001 et 11854 fin 2002.

L'effectif fin 1999 du secteur défense est de 4634 postes. Dans l'hypothèse d'une décroissance programmée de ses effectifs, le nombre d'emplois préservés est de 150 postes, ce qui correspondrait à un effectif global de 4600 fin 2000, 4538 fin 2001 et 4475 fin 2002.

Sur les 500 postes nouveaux, 55 sont attribués à l'IPSN dont 33 en 2000 et 22 en 2001.

### **ARTICLE IX** **COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**

Pour répondre aux objectifs poursuivis par la loi n° 1998-461 du 13 juin 1998 et la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, le présent accord institue jusqu'en 2002, au niveau national, une Commission de suivi composée de deux représentants de chaque organisation syndicale, et de représentants de la Direction Générale. Elle est présidée par le Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales ou son représentant.

Cette Commission est chargée du retour d'expérience de l'application du présent accord.

### **ARTICLE X** **DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires ont la faculté de le dénoncer dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du travail, avec un préavis de trois mois.

Cependant, si de nouvelles dispositions législatives et/ou réglementaires postérieures à l'entrée en vigueur du présent accord, venaient à remettre en cause son équilibre, les signataires se réuniraient dans les meilleurs délais en vue de l'adapter.

Pour le Commissariat à l'Energie Atomique  
Signé



**Pascal COLOMBANI**  
Administrateur Général

Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (CFDT)  
Signé P AUGUSTE



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

D. HENRY



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

Mauriel FRANCE



Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Atomique (CGT)  
Signé

Filippe JP



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

Pour le Syndicat Professionnel Autonome des Agents de l'Energie Nucléaire (SPAEN)

Signé

J.L. GRÉCO



Fait à Paris le

29 FEV. 2000