



VOS DROITS

Pour les salariés-es
du Commissariat à l'énergie atomique (CEA)

votre début de carrière

L'entrée dans le monde du travail et la découverte d'une entreprise nouvelle concentrent beaucoup d'attentes, d'espoirs mais aussi parfois, des inquiétudes et frustrations.

Comment vont se passer l'accueil dans l'équipe de travail, les rapports avec la hiérarchie ?

« Quel sera le contenu de mon travail au quotidien, me permettra-t-il d'évoluer ? Serai-je à la hauteur ? Comment fonctionne l'entreprise ? À quoi suis-je en droit de prétendre ? Sur qui puis-je m'appuyer dans mon travail pour connaître mes droits ? ».

Toutes ces questions sont d'importance lorsque l'on débute dans l'entreprise, et c'est normal.

On peut avoir le sentiment que le CEA attache de l'importance à l'intégration des nouveaux embauchés. Mais dans la vie de tous les jours, ce n'est pas forcément le cas : organisation du travail floue, compliquée, réductions budgétaires, encadrants peu disponibles, ... Afin de donner quelques repères au moins sur l'évolution des carrières au CEA et sur les représentants du personnel, la CGT met à votre disposition quelques informations au travers de cette fiche.

Niveau d'embauche et insertion dans l'entreprise

Le niveau d'embauche dépend du diplôme et de l'expérience professionnelle.

Les ouvriers, techniciens et agents administratifs relèvent de l'annexe 2 de la convention de travail et les ingénieurs chercheurs et cadres administratifs de l'annexe 1. Les niveaux d'embauche, la grille des salaires et les rythmes d'avancement sont différents entre les deux annexes.

Pour les jeunes ingénieurs chercheurs et cadres administratifs

Les jeunes diplômés à partir de Bac + 5 sont embauchés dans la grille Annexe 1 en catégo-

rie E1 à E2 entre 389 et 550 points, en fonction d'un classement propre au CEA et de l'obtention ou non d'une thèse de doctorat. (1 point = 5,5531 € brut au 1er janvier 2015 pour annexe 2 et annexe 1 jusqu'à E5, 1 point = 5,2364 € brut pour les E6 et E7)

Les jeunes diplômés ingénieurs chercheurs ou cadres administratifs embauchés en 1ère catégorie bénéficient d'un rythme d'avancement supérieur aux autres catégories :

- en 1^{ère} catégorie (E1 à E3) : avancement médian de 30 points, 55 % de l'effectif avancé chaque année,
- en 2^{ème} catégorie (E4, E5) : avancement médian de 24 points, 45 % de l'effectif avancé chaque année,
- en 3^{ème} catégorie (E6, E7) : avancement médian de 4,2 %, 45 % de l'effectif avancé chaque année.

Au moins 80 % des salariés avancés doivent l'être à la valeur médiane.

Pour les jeunes techniciens et administratifs diplômés

L'embauche des jeunes diplômés à Bac + 2 se font dans la grille annexe 2 de la convention de travail. Jusqu'au tout récent accord sur l'égalité professionnelle, les débuts de carrières administratifs et techniques étaient différenciés. Désormais, les niveaux d'embauche des diplômés à Bac + 2 se situent pour les deux catégories entre les niveaux

N4 et N5, avec un coefficient de rémunération entre 300 et 315 points. Des possibilités de passage en annexe 1 existent au mérite (notion mal définie, et assez subjective) ou sur diplôme obtenu en formation continue, mais ces passages sont depuis quelques années fortement contingentés (1 % de l'effectif).

Chaque année, 50 % de l'effectif de l'annexe 2 est proposé à l'avancement.

- Le rythme d'avancement médian N4 est de 11 points,
- Le rythme d'avancement médian N5 est de 12 points,
- Le rythme d'avancement médian N6 est de 13 points,
- Le rythme d'avancement médian N7 est de 14 points,

Au moins 80 % des salariés avancés doivent l'être à la valeur médiane.

Les changements de niveau s'effectuent suivant un référentiel, le code de gestion, qui définit ce qui est attendu pour chacun des niveaux et la grille des salaires.

Embauche avec expérience professionnelle

Les années d'expérience sont prises en compte dans la mesure où le poste précédemment occupé correspond au diplôme présenté, selon une règle d'équivalence à un avancement moyen au CEA.

La période d'essai

Les nouveaux embauchés ont une période d'essai, de 6 mois (annexes 1) ou 3 mois (annexes 2). Des réunions semestrielles, entre direction et représentants du personnel en commission des carrières, étudient et commentent le bilan qualitatif et quantitatif des recrutements du semestre écoulé.

Les salariés ayant effectué un CDD dans l'unité où ils sont embauchés et sans interruption entre la fin du CDD et la date d'embauche sont dispensés de période d'essai. L'ancienneté acquise au cours du CDD est prise en compte.

La règle est la même pour les salariés ayant effectué une mission d'intérim, si la mission a été supérieure à 6 mois, ainsi que, depuis peu, pour les étudiants en alternance.

Garanties pour l'application des droits

Les Commissions des carrières

Les commissions des carrières sont des instances où siègent des représentants de la direction et des représentants des salariés. Elles contrôlent l'application des règles en vigueur notamment énoncées par la convention de travail afin que les salariés ne soient pas en-dessous de celles-ci. Les commissions des carrières sont consultées pour les avancements annuels fin juin de chaque année et semestriellement sur les recrutements.

Les situations des salariés relevant de l'annexe 2 (techniciens, administratifs, employés) de la convention de travail sont traitées en **commission des carrières d'établissement** sous la présidence du Directeur de centre ou de son adjoint.

Les situations des salariés relevant de l'annexe 1 (ingénieurs et cadres) de la convention de travail sont traitées en commission secondaire pour les catégories E1 à E3, et en **commission centrale** des carrières pour les catégories E4 à E7. Ces commissions sont présidées par le Directeur adjoint des ressources humaines et des relations sociales.

La CGT est présente en centrale et en secondaire, pour les annexes 1, et en commission des carrières d'établissement (pour les centres où elle a des élus en comité d'établissement) pour les annexes 2.

La détermination et la défense constante exercées par les représentants de la CGT sur les carrières des salariés CEA, permettent d'éviter dérives, injustices et erreurs et au-delà, à travers ses contacts avec les salariés en difficulté, de leur apporter écoute, conseil et soutien, mais aussi d'être porteur de leurs revendications lors de négociations afin d'améliorer le contexte réglementaire du CEA concernant leurs intérêts dans ce domaine.

Vos représentants dans les instances

Au-delà des commissions des carrières, vous avez des représentants que vous éliez tous les 3 ans dans les Comités d'Établissements (COMET) et au Comité National (CCE). Ce sont des interlocuteurs pour parler du travail, de son organisation, du fonctionnement de l'entreprise et sur lesquels vous pouvez vous appuyer sur tout ce qui concerne le contexte de votre travail et connaître vos droits.

Tous les 3 ans aussi vous éliez vos représentants dans la Comités Locaux des Activités Sociales (CLAS) et au Comité Central des Activités Sociales (CCAS), ce sont vos interlocuteurs avec les personnels des Bureaux Locaux de Gestion (BLG) pour tout ce qui concerne les loisirs, les vacances, les aides scolaires et sociales.

Les Délégués du Personnel (DP) que vous éliez aussi tous les 3 ans sont vos relais pour avoir des réponses à vos questions et relayer vos besoins auprès des Directions de Centre.

Vos représentants dans les Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) sont quant à eux désignés par les élus DP et Comet pour chaque établissement. Ils sont devenus des interlocuteurs incontournables pour faire valoir vos droits et améliorer vos conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.