

<p style="text-align: center;">ACCORD RELATIF AUX MESURES D'ADAPTATION EN MATIERE DE CONGES PAYES ET DE JOURS DE RECUPERATION DU TEMPS DE TRAVAIL (JRRT) AU CEA PENDANT LA CRISE PANDEMIQUE COVID-19</p>

PREAMBULE

Une pandémie mondiale de Covid-19 s'est développée depuis début 2020.

Le 17 mars 2020, la France est passée en « phase 3 » du plan de lutte contre le Covid-19 avec la mise en place de mesures de confinement visant à limiter la diffusion du virus.

Par ailleurs, depuis le passage au stade 3 de l'épidémie, le Gouvernement a indiqué que seules les activités essentielles devaient être maintenues et que le recours au télétravail s'imposait quand cela était possible.

En cohérence avec les décisions du Président de la République et du Gouvernement, le CEA s'est mis, dès le 16 mars 2020, en situation de se concentrer sur les fonctions essentielles, tout en préservant la santé de ses salariés.

Dans le cadre de ces instructions gouvernementales, et selon les dispositions de l'article L. 1222-11 du Code du travail, tous les salariés du CEA dont les activités le permettaient et qui disposaient des équipements nécessaires ont été placés en situation de télétravail exceptionnel. A défaut, les autres salariés ont été placés en autorisation d'absence rémunérée ou sont en situation d'arrêt de travail.

Des mesures d'urgence économiques et d'adaptation à la lutte contre l'épidémie de Covid-19 ont été adoptées par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 pour faire face à l'épidémie du coronavirus.

Fondée sur les dispositions de l'article 11 de cette loi, l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos comprend notamment, en son article 1, la possibilité par accord collectif d'entreprise d'autoriser un employeur, par dérogation aux dispositions légales de droit commun et aux stipulations conventionnelles en vigueur, d'imposer la prise de congés payés ou de modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de six jours ouvrables, soit une semaine de congés payés, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

Face à ce contexte inédit, animées par la volonté de contribuer à l'effort de solidarité nationale et au développement dans la durée des activités du CEA, la direction du CEA et les organisations syndicales représentatives au CEA conviennent du présent accord qui vise à organiser une gestion collective de la pose des congés payés et JRRT pendant la période de confinement afin d'assurer l'équité entre tous les salariés du CEA tout en préservant leur santé.

Tout en ayant conscience de l'importance de permettre à chaque salarié d'avoir la plus grande visibilité possible quant à l'usage de ses droits à congés payés ainsi que de JRRT, les parties s'accordent dans ce contexte d'urgence sanitaire sur la nécessité de dispositions exceptionnelles.

Les présentes dispositions viennent en complément des dispositions arrêtées par le CEA avant la crise au titre des JRRT collectifs 2020, que ce soit au niveau national CEA ou au niveau de chaque établissement.

En conséquence, il est convenu des dispositions d'adaptation suivantes.

ARTICLE 1

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés CEA en activité professionnelle à la date du 17 mars 2020 et qui se trouvent :

- soit en télétravail exceptionnel,
- soit en autorisation d'absence rémunérée,
- soit en arrêt de travail dans le cadre des dispositions réglementaires prises au titre du Covid 19.

Ces mesures ne sont pas applicables aux salariés continuant à exercer une activité avec présence physique sur site indispensable depuis le 17 mars 2020 dans le cadre du plan de continuité d'activité (la présence physique s'entend à plus de 50% du temps travaillé sur site).

ARTICLE 2

La semaine du 13 avril au 17 avril 2020, incluant le lundi de Pâques 13 avril, jour férié, est une période de fermeture collective de l'organisme imposée pour tous les salariés du CEA.

Cette période de fermeture se traduit par la pose automatique de 4 jours de réduction du temps de travail (JRTT) par le CEA pour chaque salarié.

La situation des salariés à temps partiel sera gérée selon les dispositions de l'article IV-1 de l'accord du 29 février 2000.

Pour les salariés qui n'auraient pas suffisamment de JRTT, leur situation sera étudiée au cas par cas et on privilégiera le recours à des jours issus de leur CET.

ARTICLE 3

La semaine du 20 avril au 26 avril 2020 est une période de congés payés annuels imposés pour tous les salariés du CEA.

Cette période de congés se traduit par la pose automatique par le CEA de 5 jours ouvrés de congés payés pour chaque salarié à temps plein, pris sur les droits à congés payés acquis ou, à défaut, en cours d'acquisition.

La situation des salariés à temps partiel sera gérée selon les dispositions de l'article IV-1 de l'accord du 29 février 2000.

Pour les salariés qui n'auraient pas suffisamment acquis de droits à congés payés, ils seront positionnés en situation de congé sans solde. Néanmoins, ils peuvent demander à utiliser leurs jours de congés payés en cours d'acquisition afin de couvrir cette période de fermeture collective.

ARTICLE 4

En contrepartie de ces adaptations prévues par le présent accord collectif, la Direction du CEA acceptera les demandes d'annulation des congés payés et JRTT déjà posés et non pris entre le 17 mars et fin mai 2020.

Par ailleurs, la Direction garantit que tous les salariés du CEA continueront à acquérir des droits à congés annuels et à JRTT durant toute la période de confinement.

Il est rappelé que les salariés ont jusqu'au 31 mai 2020 pour poser les congés acquis et non pris au titre de la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 ou épargner, dans la limite de 8 jours de congés annuels, sur un compte épargne temps comme prévu par l'accord sur le compte épargne temps en vigueur au CEA. Les congés payés acquis et non pris au 31 mai 2020 ne seront donc pas reportables.

Ce principe pourra faire l'objet d'exceptions justifiées exclusivement par des nécessités de service, examinées au cas par cas par la hiérarchie et validées expressément par la direction de centre de rattachement. Dans ces cas dérogatoires, les congés ainsi reportés au-delà du 31 mai 2020 devront être posés en tout état de cause avant le 31/12/2020.

ARTICLE 5

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020. Ses dispositions prennent effet à compter du 7 avril 2020.

ARTICLE 6

Le présent accord est déposé en deux exemplaires, une version sur support numérique auprès de la DIRECCTE, et un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

La Direction du CEA assurera la plus grande diffusion de cet accord collectif auprès du personnel par tout canal et notamment sur le mini site Internet CEA.

Chaque organisation syndicale représentative recevra un exemplaire du présent accord.

**Pour le Commissariat à l'Energie Atomique et aux Energies
Alternatives**
Signé

**Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire
(UFSN/CFDT)**
Signé

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

**Pour l'Union Nationale des syndicats de l'Energie Atomique
(UNSEA/FNME/la CGT)**
Signé

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