



CEA/LR/DSAT/SRHS
DO 83 15/05/24



24YYGC000090

CEA/LR/DSAT/SRHS

Date du document : 15/05/2024

Nombre de pages : 79

REGLEMENT INTERIEUR DU CEA LE RIPAUT

SYM D000Y YLR DIR Q19 01 000 C

Ce document propriété du CEA, ne peut être utilisé, reproduit ou communiqué sans son autorisation

Avant toute utilisation de ce document, veuillez-vous assurer que vous disposez de la version applicable

Date de signature : - 2 AOUT 2024

Danièle ROUSSELLE

Directrice du CEA/Le Ripault

CEA

Centre CEA Le Ripault | BP n° 16 – 37260 MONTS
T +33 (0)2 47 34 40 00

Direction des applications militaires
Centre CEA Le Ripault

Etablissement public à caractère industriel et commercial | RCS Paris B 775 685 019

PAS DE TEXTE

EXTRACTION DES SYSTÈMES

SIGNIFICATION DES SIGLES

ARI	Appareil respiratoire isolant
ATEX	Atmosphère explosive
CSSCT	Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail
CI	Chef d'installation
CSE	Comité social et économique
DJC	Direction juridique et du contentieux
DPD	Délégué à la protection des données
ELPS	Equipe locale de premier secours
ESTI	Entretien en santé au travail infirmier
FLS	Formation locale de sécurité
GPL	Gaz de pétrole liquéfié
ICP	Inspection commune préalable
ISE	Ingénieur sécurité d'établissement
ISI	Ingénieur sécurité d'installation
NIG	Note d'instruction générale
OS	Officier de sécurité (de l'établissement)
PDP	Plan de prévention
SPST	Service de prévention et de santé au travail
SRHS	Service ressources humaines et dialogue social
TER	Terrain d'expérimentation du Ruchard

SOMMAIRE

TITRE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION	7
ARTICLE 1 : OBJET	7
ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION GEOGRAPHIQUE	7
ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION RELATIF AUX PERSONNES	7
ARTICLE 4 : ENTREE EN VIGUEUR	8
ARTICLE 5 : MODIFICATIONS ULTERIEURES	8
TITRE 2 : REGLES GENERALES ET PERMANENTES RELATIVES A LA DISCIPLINE	9
CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION	9
ARTICLE 6 : PRINCIPE	9
ARTICLE 7 : REGLES EDICTEES PAR NOTES DE SERVICE	9
ARTICLE 8 : HORAIRES DE TRAVAIL	9
ARTICLE 9 : HORAIRES D'OUVERTURE DE L'ETABLISSEMENT	10
ARTICLE 10 : CONTROLE DES ENTREES ET DES SORTIES	10
ARTICLE 11 : REGLES DE CIRCULATION DES VEHICULES ET DES PIETONS AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT	11
ARTICLE 12 : REGLES DE STATIONNEMENT DANS L'ETABLISSEMENT	13
ARTICLE 13 : PROTECTION DES BIENS - CONTROLES A L'ENTREE ET A LA SORTIE DE L'ETABLISSEMENT	13
ARTICLE 14 : CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL ET DE VIE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT	15
ARTICLE 15 : TABAGISME ET VAPOTAGE	17
ARTICLE 16 : AGISSEMENTS SEXISTES, HARCELEMENT SEXUEL ET HARCELEMENT MORAL: INTERDICTION ET SANCTIONS	17
ARTICLE 17 : NON DISCRIMINATION	19
CHAPITRE II : FAUTES ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES	20
ARTICLE 18 : FAUTES PASSIBLES DE SANCTIONS	20
ARTICLE 19 : SANCTIONS APPLICABLES	20
ARTICLE 20 : PROCEDURE EN MATIERE DISCIPLINAIRE	20
ARTICLE 21 : SALAIRES EN COURS DE PERIODE D'ESSAI ET SALAIRES NON SOUMIS A LA CONVENTION DE TRAVAIL	21
ARTICLE 22 : PERSONNEL D'ENTREPRISES EXTERIEURES	22
TITRE 3 : SANTE, SECURITE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT	23
CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES	23
ARTICLE 23 : PRINCIPE GENERAL	23

ARTICLE 24 : SANCTIONS	23
CHAPITRE II : MESURES GENERALES DE PREVENTION DES RISQUES	24
ARTICLE 25 : INFORMATION ET FORMATION DU PERSONNEL RELATIVES AUX RISQUES	24
ARTICLE 26 : SURVEILLANCE MEDICALE.....	24
ARTICLE 27 : CONSIGNES DE PREVENTION.....	25
ARTICLE 28 : SIGNALISATION	25
ARTICLE 29 : ALCOOL ET STUPEFIANTS	25
CHAPITRE III : MESURES DE PREVENTION SPECIFIQUES AUX RISQUES	28
ARTICLE 30 : PREVENTION DU RISQUE PYROTECHNIQUE	28
ARTICLE 31 : PREVENTION DU RISQUE CHIMIQUE	28
ARTICLE 32 : PREVENTION DU RISQUE INCENDIE	29
ARTICLE 33 : PREVENTION DU RISQUE ELECTRIQUE.....	29
ARTICLE 34 : PREVENTION DES RISQUES LIES AUX RAYONNEMENTS IONISANTS....	29
ARTICLE 35 : PREVENTION DU RISQUE MANUTENTION	30
ARTICLE 36 : PREVENTION DU RISQUE LASER	30
ARTICLE 37 : PREVENTION DES RISQUES RADIO ELECTRIQUES	30
ARTICLE 38 : PREVENTION DU RISQUE « ATMOSPHERE EXPLOSIVE » (ATEX)	30
ARTICLE 39 : PREVENTION DES RISQUES DITS DE « COMPORTEMENT »	31
CHAPITRE IV : PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	31
CHAPITRE V : DROITS ET OBLIGATIONS EN MATIERE DE PREVENTION ET DE DECLARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	31
ARTICLE 40 : DANGER GRAVE ET IMMINENT, DROIT DE RETRAIT	31
ARTICLE 41 : CONDUITE A TENIR EN CAS D'ACCIDENT.....	31
ARTICLE 42 : DECLARATION D'ACCIDENT	32
A N N E X E S.....	33
FICHE DOCUMENTAIRE DAM	76
REPERTOIRE DES EVOLUTIONS.....	77
REDACTION ET VERIFICATION DU DOCUMENT	78
Acteurs du document.....	78
Responsabilité et revue	78
DIFFUSION.....	79

ANNEXES

LISTE DES CIRCULAIRES ET NOTES

- Annexe 1** - Note au personnel n° 68/00 du 8 juin 2000
- Annexe 2** - Note d'instruction générale n°608 du 27 octobre 2011
- Annexe 3** - Le code de conduite de prévention des atteintes à la probité
- Annexe 4** - Le dispositif d'alerte interne CEA – procédure de recueil et traitement des signalements internes
- Annexe 5** - Liste des postes ou activités à haut degré de vigilance permanente

TITRE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 : OBJET

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent règlement intérieur a pour objet de préciser l'application dans l'établissement CEA/Le Ripault :

- des règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions pouvant être prononcées à l'encontre des salariés qui y contreviennent, ainsi que les garanties de procédure dont ces derniers bénéficient ;
- des principes généraux en matière de santé, sécurité, conditions de travail et environnement.

Le présent règlement intérieur ne saurait contrevenir aux dispositions légales et réglementaires, ni aux dispositions conventionnelles en vigueur au CEA, qu'il complète.

Les dispositions du présent règlement intérieur s'appliquent sans préjudice des obligations qui découlent des chefs d'entreprise ou d'organismes extérieurs et des compétences des institutions représentatives du personnel de ces entreprises ou organismes.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION GEOGRAPHIQUE

Les dispositions du présent règlement intérieur sont applicables dans l'enceinte de l'établissement.

L'Etablissement CEA/Le Ripault, objet du présent règlement intérieur, est constitué des bâtiments et installations situés dans l'enceinte du centre du Ripault à Monts, et des bâtiments et installations exploités par le CEA situés hors de cette enceinte rattachée au CEA/Le Ripault dont :

- la zone Lavoisier, située à Monts ;
- le Terrain d'Expérimentation du Ruchard (TER) situé sur la commune d'Avon-Les-Roches et l'étang de la Saulaie situé à Villaines les Rochers.

L'Etablissement CEA/Le Ripault intègre le complexe de Vaugourdon (comprenant notamment Thélème), situé sur les communes de Monts et de Veigné pour les activités exercées dans le cadre professionnel.

ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION RELATIF AUX PERSONNES

Toute personne amenée à exercer une activité ou à se rendre sur l'Etablissement, tel que précisé ci-dessus, quel qu'en soit l'endroit (locaux, restaurant d'entreprise, parking, etc...) est soumise à tout ou partie des dispositions du présent règlement intérieur.

Les dispositions en matière de règles générales et permanentes, dont en particulier : l'accès à l'Etablissement, les interdictions d'entrée, sorties et utilisation d'objet, produits et matériels, la protection et utilisation d'objets, la protection et utilisation des biens du CEA, l'utilisation des moyens informatiques du CEA/DAM, ainsi que les dispositions en matière d'hygiène et sécurité, s'appliquent

à l'ensemble des personnes, salariés du CEA ou non, travaillant ou séjournant dans l'établissement, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 1.

Les dispositions du règlement intérieur concernant la nature et l'échelle des sanctions ainsi que la procédure disciplinaire sont applicables aux seuls salariés dont la situation est régie par tout ou partie de la Convention de travail du CEA.

Lors de l'exercice de ses missions, en dehors des lieux cités à l'article 2 du présent règlement intérieur, tout salarié du CEA/Le Ripault doit se conformer aux dispositions du règlement intérieur du site d'accueil qui lui sont applicables en matière de règles générales et permanentes, ainsi qu'en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

ARTICLE 4 : ENTREE EN VIGUEUR

Conformément aux prescriptions des articles L.1321-4, R.1321-1 et R.1321-4 du Code du travail, le présent règlement a été :

- soumis pour avis aux membres du Comité Social et Economique d'établissement, qui a pu s'appuyer sur sa Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail ;
- communiqué en deux exemplaires, accompagnés de l'avis des Représentants du Personnel, aux Inspecteurs du Travail de Tours ;
- déposé au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Tours ;
- affiché dans les locaux de l'Etablissement réservés à cet effet.

Le présent règlement intérieur entre en vigueur le 15 février 2022.

Il est disponible au SRHS (Service ressources humaines et dialogue social), à l'accueil de l'établissement, et déposé dans les secrétariats de l'établissement. Il est affiché aux bâtiments 402 (direction), 412 (restaurant) et 420 (SRHS). Il est par ailleurs consultable sur le site intranet de l'établissement.

ARTICLE 5 : MODIFICATIONS ULTERIEURES

Toute modification ultérieure ou tout retrait de clause de ce règlement serait, conformément au Code du Travail, soumis à la même procédure étant entendu que toute clause du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables à l'établissement du fait de l'évolution de ces dernières serait nulle de plein droit.

TITRE 2 : REGLES GENERALES ET PERMANENTES RELATIVES A LA DISCIPLINE

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 6 : PRINCIPE

Le personnel est tenu de se conformer aux instructions qui lui sont données par les responsables hiérarchiques ou par le chef d'installation dont il relève ainsi qu'aux consignes et prescriptions portées à sa connaissance, notamment par voie de note ou d'affiche.

Le personnel CEA est également tenu de respecter les prescriptions de la Convention de Travail du CEA concernant les obligations professionnelles (chapitre 16 relatif aux obligations professionnelles).

Les instructions données par les personnels FLS dans leur rôle en matière de sécurité s'imposent à toutes les personnes présentes sur le site.

ARTICLE 7 : REGLES EDICTEES PAR NOTES DE SERVICE

Conformément à l'article L.1321-5 du code du travail, les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes en matière disciplinaire sont considérées comme des adjonctions au présent règlement intérieur.

ARTICLE 8 : HORAIRES DE TRAVAIL

- 8.1.** Le personnel est tenu de respecter l'horaire de travail en vigueur dans l'établissement et qui fait l'objet de la note au personnel n°68/00 du 8 juin 2000 jointe en annexe 1.
- 8.2.** Tout salarié affecté à un travail en équipes successives doit respecter l'horaire fixé pour l'équipe à laquelle il est affecté. La composition nominative de chaque équipe et l'horaire fixé pour celle-ci sont indiqués par une note de service propre à chaque unité.
Toute absence pendant l'horaire normal de travail fixé pour l'équipe ou durant les plages horaires fixes (sauf plage de repas entre 11h45 et 13h30) doit, sauf cas de force majeure faire l'objet d'une autorisation préalable de l'autorité hiérarchique habilitée.
Cette disposition n'est pas applicable aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux dans l'exercice de leur mandat qui sont toutefois tenus à une information de leur responsable hiérarchique.

ARTICLE 9 : HORAIRES D'OUVERTURE DE L'ETABLISSEMENT

9.1. L'accès de l'Etablissement est libre les jours ouvrés du lundi au vendredi, sans autorisation particulière, de **7h00 à 19h42**.

Pour les **salariés des entreprises extérieures**, l'accès de l'Etablissement est libre les jours ouvrés, sans autorisation particulière, de **7h30 à 18h30**.

L'accès au **TER** est autorisé de **8h00 à 17h00** les jours ouvrés du lundi au vendredi.

9.2. Travail en dehors des heures d'ouverture de l'établissement :

- Jours ouvrés

Les **salariés CEA** amenés à travailler ou à demeurer dans l'Etablissement hors heures ouvrables, avant 7h00 ou après 19h42, doivent être formellement autorisés par le chef d'établissement ou son représentant et signalés à la FLS.

Les **salariés d'entreprises extérieures** amenés à travailler dans l'établissement avant 7h30 ou après 18h30 doivent être formellement autorisés par le chef d'établissement ou son représentant et signalés à la FLS.

- Jours non ouvrés

Les **salariés CEA** amenés à pénétrer dans l'Etablissement un jour non ouvré doivent y être autorisés par le Chef d'Etablissement ou son représentant et signalés à la FLS.

Dans tous les cas, les Chefs d'unité concernés prendront en tant que de besoin, les mesures spécifiques en cas de « travailleur isolé ».

Les **salariés des entreprises extérieures** amenés à travailler un jour non ouvré doivent être autorisés par le chef d'établissement ou son représentant et signalés à la FLS.

ARTICLE 10 : CONTROLE DES ENTREES ET DES SORTIES

10.1 Les salariés du CEA et les personnels appelés à pénétrer régulièrement dans les établissements et installations du CEA, sont munis d'un badge sécurisé à données nominatives adapté à l'automatisation des contrôles d'accès par lecteur.

Les salariés du CEA/Le Ripault disposent d'un badge CEA nominatif informatisé spécifique pour les Centres DAM et d'un autre badge pour l'accès aux Centres civils, leur permettant d'entrer sur un établissement CEA, remis à chaque salarié et conservé par celui-ci sous sa responsabilité. Le badge sécurisé constitue le titre unique d'accès dans tous les établissements ou centres du CEA, il permet l'identification et l'authentification du porteur.

Les personnes n'appartenant pas au CEA/Le Ripault se voient remettre un badge adapté à leur statut, après les vérifications nécessaires et les procédures en vigueur. Ces personnes peuvent, lorsque leur activité le justifie, disposer d'un accès permanent au sein de l'établissement.

Le badge doit être porté de manière visible et permanente. A défaut de badge à son entrée sur l'établissement, le salarié CEA/Le Ripault doit se rendre à l'accueil, présenter une pièce d'identité, en contrepartie de laquelle il se verra remettre un badge provisoire pour la journée.

Il est interdit d'emporter ce badge à l'étranger. En cas de perte ou de vol, il est obligatoire d'en faire la déclaration sans délai à l'Officier de sécurité, ou en dehors des heures ouvrables, à la FLS, ainsi qu'à la gendarmerie ou au commissariat de police le plus proche de son domicile.

Afin de protéger les activités du CEA et de prévenir toute atteinte aux secrets de défense nationale, et par mesure de sécurité dans les secteurs d'activités à risques, l'accès à certaines zones, bâtiments ou locaux est réglementé.

- 10.2** A l'entrée et à la sortie, les conducteurs et leurs passagers doivent présenter leur badge aux personnes en charge du contrôle d'accès.

A l'intérieur de l'établissement, les personnels de la FLS peuvent procéder à des contrôles portant sur le titre d'accès et les motifs de présence de toute personne, en particulier dans les zones à accès réglementé. Tout salarié appelé à séjourner dans ces zones doit obligatoirement se conformer aux règles en vigueur.

Sous réserve des dispositions du Code du Travail en vigueur et de l'article 8 alinéas 5 et 6 de la Convention de Travail, relatifs à l'invitation des personnalités extérieures, l'accès de l'établissement et le séjour dans l'enceinte de celui-ci, sont interdits, sans autorisation préalable de la Direction, à toute personne étrangère au CEA.

- 10.3** Dans le cas où des personnes ne disposent pas d'un badge d'accès permanent, celles-ci sont prises en charge au poste d'entrée, accompagnées pendant toute la durée de leur séjour et reconduites par et sous la responsabilité des personnes habilitées à les recevoir.

- 10.4** Le Directeur peut s'opposer à l'accès de certains véhicules pour des motifs de sécurité ou d'ordre public, notamment les caravanes, camping-cars, bateaux.

ARTICLE 11 : REGLES DE CIRCULATION DES VEHICULES ET DES PIETONS AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

- 11.1** La circulation sur l'établissement est limitée aux déplacements à caractère professionnel et courants.

La circulation est interdite en dehors des voies de circulation usuelles et des limites d'installations, notamment à proximité de la clôture de l'établissement.

Les déplacements en rollers, trottinettes, planches à roulettes, ou apparentés sont interdits sur l'établissement.

- 11.2** Les dispositions générales prévues par le Code de la Route pour la circulation sont applicables à l'intérieur de l'établissement, la vitesse étant adaptée à la configuration du site et précisée par des panneaux de signalisation.

Des contrôles peuvent être effectués par la FLS. Les contrevenants pourront faire l'objet de mesures pouvant entraîner le refus d'accès sur l'établissement en véhicule ainsi que le retrait de l'autorisation de conduire des véhicules de service.

Au regard de leur police d'assurance automobile personnelle, les salariés ne peuvent utiliser leur véhicule personnel pour des déplacements professionnels que s'ils ont souscrit l'usage « travail » ou « besoins professionnels » ou « tous déplacements » ou toute appellation équivalente.

- 11.3** La conduite des véhicules de service appartenant au CEA est subordonnée à l'autorisation du responsable hiérarchique.

Pour des raisons d'ordre disciplinaire, ou médical, sur demande du médecin du travail, le Directeur pourra interdire l'utilisation des véhicules CEA aux salariés concernés.

L'utilisation des véhicules de service est strictement professionnelle ; par conséquent il est formellement interdit d'utiliser les véhicules de l'entreprise à des fins privées, à l'exception des situations d'urgence. Toute demande de dérogation à cette règle est soumise à l'autorisation du Directeur ou de son représentant, sur proposition du responsable hiérarchique.

Les salariés amenés à utiliser un véhicule de service doivent être en mesure de présenter un permis de conduire valide et adapté au type de véhicule utilisé. Il est rappelé que les conducteurs doivent, en toute circonstance, se conformer au Code de la route.

Dans le cadre de l'utilisation de véhicules de service, les salariés coupables d'infractions routières constatées par un appareil de contrôle automatique se verront appliquer l'obligation de divulgation prévue par les dispositions du code de la route. A ce titre, la Direction de l'établissement du CEA/Le Ripault transmettra au salarié le formulaire d'exonération soit par lettre recommandée avec avis de réception soit de façon dématérialisée, via le site www.antai.fr. Il appartiendra au salarié concerné de s'acquitter, à titre personnel, des amendes dont il est personnellement redevable à l'égard de l'administration.

- 11.4** Tout accident de la circulation survenant sur les voies de circulation de l'établissement doit être immédiatement signalé à la FLS. Toutefois, les rapports établis par les salariés de la FLS n'ont qu'une valeur interne au CEA et ne sont pas opposables aux tiers.
- 11.5** La circulation des véhicules personnels est interdite à l'intérieur des enceintes pyrotechniques, sauf autorisation spéciale, délivrée par le chef d'installation.
- 11.6** Toutes les dispositions doivent être prises pour faciliter la circulation des engins automoteurs transportant de l'explosif, signalés par un gyrophare orange et un panneau « explosif ». Le dépassement de ces véhicules est interdit.
- 11.7** Les véhicules d'intervention (véhicules incendie, ambulances...) ont la priorité ; ils sont signalés par un gyrophare bleu et un avertisseur sonore. Les conducteurs de tous les autres véhicules stoppent immédiatement après avoir dégagé un passage suffisant quel que soit le gabarit de la voie de circulation utilisée. Les véhicules accompagnés par la FLS sont également prioritaires.
- 11.8** L'accès aux enceintes pyrotechniques de l'établissement est interdit aux véhicules GPL et aux véhicules à hydrogène.
- 11.9** A l'intérieur de l'établissement, il est interdit de dépasser les cars à l'arrêt lors de la dépose et de la prise de personnes, sauf si le car est stationné en retrait de la chaussée.
- 11.10** A l'intérieur de l'établissement, l'utilisation des vélos est soumise au port du casque et du gilet de haute visibilité.

ARTICLE 12 : REGLES DE STATIONNEMENT DANS L'ETABLISSEMENT

- 12.1** Le stationnement des véhicules n'est autorisé que dans les zones aménagées à cet effet.
- 12.2** Les stationnements pour une durée supérieure à une semaine doivent être signalés au préalable à la FLS, les véhicules doivent être immobilisés sur le parking, situé près du bâtiment 601, fermés à clé. Les clés ou cartes de démarrage doivent être remises à la FLS.
- 12.3** Les abus constatés seront sanctionnés par une interdiction d'entrée du véhicule sur le site.
- 12.4** L'abandon de véhicules (épaves) est interdit. L'évacuation sera assurée suivant les dispositions légales, à la charge du salarié.
- 12.5** Les conducteurs de véhicules doivent :
- fermer à clé leur véhicule,
 - ne pas stationner les véhicules avec le moteur en marche, même pendant un temps très court.

ARTICLE 13 : PROTECTION DES BIENS - CONTROLES A L'ENTREE ET A LA SORTIE DE L'ETABLISSEMENT

- 13.1** A l'entrée, à l'intérieur et la sortie de l'établissement, la Direction est en droit de faire procéder à des contrôles systématiques ou inopinés des véhicules, du conducteur, des passagers et des bagages dans les conditions définies par la loi ou les règlements en vigueur.
- A l'entrée et à la sortie de l'établissement, la Direction a mis en place un dispositif automatique permettant de détecter les mouvements éventuels de matières radioactives. En cas de déclenchement les personnes doivent respecter la signalisation et attendre les instructions de la FLS.
- Les personnes sous traitement médical nucléaire ou ayant réalisé un examen médical nucléaire doivent se déclarer à l'accueil de l'établissement afin de le signaler avant d'entrer sur l'établissement.
- 13.2** Tout matériel appartenant au CEA et sortant de l'établissement doit être accompagné d'une autorisation de sortie datée et signée par le chef d'unité.
- Un exemplaire est présenté lors de la sortie de l'établissement et est conservé par l'établissement.
- 13.3** Sauf autorisation accordée par le Chef d'établissement, il est interdit d'introduire des objets tels que :
- armes et munitions,
 - matières dangereuses et déchets,
 - tout produit stupéfiant,
 - pièges,
 - animaux,
 - matériels informatiques ou connectés définis à l'article 13.5
 - boissons alcoolisées sauf dans le cadre d'autorisation particulière d'un délégataire du Directeur.

Dans ce dernier cas, les salariés sollicitant une autorisation devront présenter à leur entrée sur l'établissement le formulaire complété et visé (formulaire disponible sur l'intranet de l'établissement).

- 13.4** Les livraisons de matériels ou fournitures destinés aux unités de l'établissement, de même que leur expédition, transitent obligatoirement par le local réception, sous réserve des dispositions particulières prévues pour les transports spéciaux.

13.5 Utilisation des moyens informatiques

Les personnes accédant à l'établissement s'engagent à respecter l'ensemble des dispositions décrites dans le document « règles relatives aux moyens informatiques de la DAM et aux objets électroniques » consultable sur l'intranet ou disponible à l'accueil du Centre ainsi que aux points d'information cités dans le présent règlement.

Il est interdit d'introduire sur le Centre du Ripault des objets électroniques et connectables, à l'exception de ceux qui figurent sur une liste qui a fait l'objet d'une note, consultable sur l'Intranet.

Ceci est applicable à toutes les catégories de personnes accédant à l'établissement (salariés CEA, entreprises extérieures, stagiaires, visiteurs, etc.)

Les cas particuliers (notamment les personnes nécessitant un appareillage médical) sont traités ponctuellement par la Direction, en lien avec le service de santé au travail, et l'Officier de sécurité des systèmes d'information.

Les salariés s'engagent à respecter les dispositions décrites dans le document « règles relatives aux moyens informatiques de la DAM et aux objets électroniques », consultable sur l'intranet et sur lequel ils ont été informés et sensibilisés.

Cette Directive vient compléter ou aménager les dispositions de la Charte d'utilisation des moyens informatiques et des services internet au CEA annexée au présent règlement intérieur (cf. annexe 2).

Des détecteurs passifs peuvent être mis en place afin de détecter la présence de téléphone portable dans les zones d'exclusion ; les conditions d'emploi en sont fixées par l'Officier de Sécurité. En cas de constat de l'entrée non autorisée d'un téléphone portable et du non-respect de son engagement de la part du visiteur, il appartiendra au salarié CEA/DAM accompagnant d'en avvertir la Direction d'établissement ou l'Officier de sécurité.

13.6 Protection des données personnelles

Le CEA est amené à traiter des données à caractère personnel sur ses personnels et sur toute personne pénétrant sur ce Centre.

Une notice d'information, décrivant comment le CEA collecte, utilise et gère les données à caractère personnel, les droits des personnes ainsi que la manière dont le CEA se conforme à ses obligations légales, est accessible par voie d'affichage à l'entrée de ce Centre.

Pour les personnels, une notice d'information, dénommée « Information sur la gestion des données des personnels », est accessible depuis la page intranet de la DJC relative à la protection des données personnelles.

Le CEA a désigné un Délégué à la Protection des Données (« DPD ») qui est habilité à connaître l'ensemble des problématiques relatives à la protection des données à caractère personnel. Le « DPD » peut être contacté aux coordonnées suivantes : dpd@cea.fr, depuis le réseau ouvert.

13.7 Audit et surveillance des systèmes d'information

Toute donnée, information ou message ainsi que l'usage qui en est fait, la volumétrie et les propriétés (au sens du système d'exploitation), peuvent faire l'objet d'audits ou de contrôles.

Ils sont réalisés soit par le biais de systèmes automatisés de surveillance, soit par des administrateurs des moyens informatiques de la DAM ou par l'officier de sécurité des systèmes d'information de centre en cas de nécessité technique ou de sécurité.

En cas de détection de données à caractère privé, l'administrateur en informera l'utilisateur, préalablement à son intervention, afin d'obtenir son accord. Si l'utilisateur le souhaite, il pourra assister à l'intervention de l'administrateur réseaux.

En cas de manquement grave aux dispositions 13.5, les messages ou données à caractère privé pourront être contrôlés.

Les administrateurs réseaux sont soumis à une obligation de confidentialité renforcée, et plus généralement, à une obligation de discrétion professionnelle qui leur interdit de divulguer les informations qu'ils seraient amenés à connaître dans l'exercice de leurs fonctions.

Conformément à la politique de chiffrement DAM, seuls les moyens de chiffrement agréés par la Direction de la Qualité, de la Sécurité et du Contrôle Gouvernemental de la DAM sont autorisés et les informations chiffrées sont auditable par les autorités de sécurité. En conséquence, les données, informations ou messages à caractère privé chiffrés sont strictement interdits, quel que soit le système d'information DAM utilisé.

13.8 Prises de vues et enregistrement

Les prises de vues terrestre ou aérienne de l'Etablissement, font l'objet d'une demande d'autorisation de prise de vues conformément aux procédures en vigueur sur l'Etablissement.

Un salarié photographié ou filmé en vue d'une publication à l'extérieur du CEA ou sur l'intranet doit donner son autorisation écrite.

Dans le cas d'une publication interne au CEA, aucune autorisation préalable de l'intéressé n'est nécessaire ; son consentement est présumé acquis s'il ne s'y est pas opposé au moment de la prise de vue.

Les prises de vues photographiques ou cinématographiques à caractère strictement professionnel sont réalisées, sous le contrôle de leur responsable hiérarchique plus autorité K pour le classifié, par les salariés autorisés au moyen d'appareils agréés par l'officier de sécurité (OS) et dans le respect des règles d'élaboration d'un document au niveau requis.

Toutes les autres prises de vues photographiques ou cinématographiques, à caractère de reportage ou répondant à un besoin particulier, sont réalisées après avoir obtenu l'autorisation du responsable hiérarchique et de la direction d'établissement.

ARTICLE 14 : CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL ET DE VIE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

- 14.1** Le personnel doit avoir en toute circonstance une tenue décente et un comportement correct. A l'exception des personnels FLS et des personnes devant porter l'uniforme, les tenues spécifiques de travail ne sont pas autorisées au sein du restaurant de l'Etablissement.

Les dispositions de l'article R. 4228-19 du Code du travail excluent formellement la prise des repas dans les locaux affectés au travail.

Le CEA Le Ripault met à la disposition des personnes présentes sur le site un restaurant d'entreprise ouvert de 11h45 à 13h30.

Les salariés doivent consommer les denrées du restaurant sur les plateaux et dans les locaux de ce restaurant, et ne pas les emporter pour les consommer ailleurs, à l'exception des articles achetés à la cafétéria pour lesquels une tolérance est admise.

14.2 Le personnel est responsable du matériel et des vêtements mis à sa disposition. Toute disparition ou détérioration doit être signalée sans délai au chef d'unité.

14.3 Sauf autorisation écrite du chef d'unité, il est interdit d'effectuer au sein de l'établissement des travaux personnels ou pour le compte d'un tiers, même non rémunérés.

14.4 Les publications et tracts ne peuvent être affichés par les organisations syndicales qu'aux seuls endroits prévus à cet effet. Tout affichage, hors panneau, pourra être enlevé par la Direction.

Conformément à la Convention de travail, les publications et tracts syndicaux peuvent être distribués à l'entrée et à la sortie de l'Etablissement, du restaurant d'entreprise et des parkings, sous réserve des conditions particulières d'accès.

14.5 Il est interdit d'afficher des annonces d'ordre privé en dehors des panneaux réservés à cet effet au rez-de-chaussée du restaurant d'entreprise.

14.6 Il est en outre interdit :

- de procéder à des quêtes ou collectes, sans autorisation expresse de la Direction ou, du chef d'unité. Cette disposition ne s'applique pas à la collecte des cotisations syndicales ;
- de tenir, même en dehors des heures de travail, des assemblées ou réunions non autorisées par la Direction, à l'exception des réunions syndicales autorisées par la Convention de Travail.

14.7 Relations avec les tiers

Les salariés du CEA ont le devoir de respecter, dans le cadre de leur activité professionnelle, les principes de confidentialité, loyauté, d'intégrité et de neutralité dans leurs relations avec les tiers (fournisseurs, prestataires de services, clients, partenaires, interlocuteurs etc.).

Les salariés ne doivent pas solliciter ou accepter d'un tiers, à tout moment, directement ou indirectement des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, que ce soit pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte lié à leur activité ou leur fonction, ou facilité par leur activité ou leur fonction, en violation de leurs obligations légales, contractuelles ou professionnelles, avec ou sans contrepartie directe ou indirecte.

Tout salarié du CEA se doit d'adopter un comportement respectant les dispositions du code de conduite anticorruption annexé au présent règlement intérieur (annexe 3) notamment en matière de cadeaux ou avantages. La procédure décrite en annexe 4 du présent règlement intérieur (dispositif CEA de recueil et de traitement des signalements dans le cadre de la Loi SAPIN II) est une faculté offerte aux salariés, qui n'exclut pas les autres voies de signalement (hiérarchie, médiateur du CEA, représentants du personnel, ...).

14.8 Le courrier d'entreprise à caractère individuel est protégé par l'apposition du cachet « personnel » ou « courrier syndical » ou « secret médical ». L'expédition ou la réexpédition aux frais du CEA de courrier extérieur personnel est interdite, y compris la domiciliation au Ripault de petites annonces écrites ou téléphoniques.

- 14.9** Les communications téléphoniques à caractère non professionnel sur les postes fixes sont admises de façon occasionnelle. Des contrôles pourront être effectués à la demande de la Direction d'établissement.
- 14.10** La distribution, la diffusion ou la vente de tous journaux, tracts, revues, publications autres que ceux ayant un caractère syndical sont interdites, sauf autorisation du directeur.
- 14.11** L'organisation de ventes et de toute opération à caractère commercial s'adressant au personnel du site est interdite, sauf autorisation du Directeur.
- 14.12** La chasse, la pêche et la cueillette sont interdites, sauf autorisation du Directeur d'établissement.
- 14.13** A la fin de leur journée de travail, les salariés responsables d'un coffre-fort ou d'une armoire forte doivent en fermer la porte, en brouiller la combinaison et déposer les clés le cas échéant.
Au cours de la journée de travail, les salariés amenés à s'absenter même provisoirement doivent fermer les coffres et armoires fortes.
En quittant son bureau provisoirement, le salarié doit aussi veiller à ne pas laisser de document classifié ou sensible sur son bureau et s'assurer de la mise en lieu approprié.
- 14.14** Tout salarié devant s'absenter de son bureau ou laboratoire doit impérativement fermer les portes à clé.
- 14.15** Les locaux de travail doivent être tenus en bon état de propreté et de rangement.
- 14.16** Les objets trouvés sont à remettre à la FLS (au Bureau des Chefs de Brigade).

ARTICLE 15 : TABAGISME ET VAPOTAGE

15.1 Tabagisme

En application des dispositions du code de la santé publique, il est rappelé qu'il est interdit de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, y compris dans les moyens de transport collectifs affrétés par l'établissement.

A cet égard, il est interdit de fumer et de vapoter dans l'ensemble des bâtiments de l'enceinte du CEA/Le Ripault, tant pour les parties à usage individuel que celles à usage collectif. Cette interdiction vaut pour tous les bureaux individuels et collectifs, dans les parties communes des bâtiments ainsi que dans les enceintes pyrotechniques dont celle du TER.

ARTICLE 16 : AGISSEMENTS SEXISTES, HARCELEMENT SEXUEL ET HARCELEMENT MORAL: INTERDICTION ET SANCTIONS

16.1 Agissements sexistes

Conformément à l'article L. 1142-2-1 du Code du Travail, nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

16.2 Harcèlement sexuel

Conformément aux articles L.1153-1 à L.1153-4 du Code du travail :

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L.1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Aucun salarié, « aucune personne en formation ou en stage » ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné « de faits » de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L.1153-1 à L. 1153-2 est nul.

16.3 Harcèlement moral

Conformément aux articles L.1152-1 à L. 1152-3 du Code du travail :

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

16.4 Sanctions applicables

Tout salarié ayant procédé à des « faits » de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (article L.1153-6 du Code du Travail).

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire (article L.1152-5 du Code du Travail).

Conformément à l'article L.1152-6 du Code du Travail, une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne du CEA le Ripault s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Conformément aux dispositions de l'article L.1154-2 du code du Travail, les organisations syndicales représentatives dans l'établissement peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L.1152-1 à L.1152-3 et L.1153-1 à L.1153-4.

ARTICLE 17 : NON DISCRIMINATION

Conformément à l'article L. 1132-1 du Code du Travail :

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

CHAPITRE II : FAUTES ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES

ARTICLE 18 : FAUTES PASSIBLES DE SANCTIONS

Les manquements aux prescriptions du présent règlement intérieur peuvent constituer des fautes passibles de sanctions (chapitre 9 de la Convention de Travail) au sens de la Convention de Travail rappelées ci-dessous :

Le salarié dont le comportement est considéré comme fautif, notamment du fait d'une infraction aux règles de travail et de discipline en vigueur dans l'établissement, peut faire l'objet de sanctions.

ARTICLE 19 : SANCTIONS APPLICABLES

Les sanctions applicables définies dans la Convention de Travail sont :

a/ - l'avertissement notifié,

b/ - le blâme notifié avec inscription au dossier,

Ces sanctions ne donnent pas lieu à l'application de la procédure disciplinaire fixée par la Convention de Travail du CEA.

c/ - la mise à pied disciplinaire pour une durée maximale d'un mois,

d/ - le licenciement pour motif disciplinaire.

Conformément aux prescriptions de la Convention de Travail, la mention de l'avertissement notifié ou du blâme sera retirée du dossier si le salarié n'a pas fait l'objet d'une nouvelle sanction pendant une période de 3 ans, à compter de la date de notification de l'avertissement ou du blâme. Aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

ARTICLE 20 : PROCEDURE EN MATIERE DISCIPLINAIRE

Le CEA applique les dispositions légales (articles L.1332-1 et suivants du Code du Travail) en matière de procédure disciplinaire (notamment celles relatives à l'entretien et à la notification de la sanction) et les dispositions conventionnelles prévues par la Convention de travail du CEA.

Tout salarié à l'égard duquel une sanction est envisagée doit être reçu, avant toute décision définitive par le Chef d'établissement ou son représentant.

Lors de cet entretien, il peut se faire assister par un salarié ou par un représentant de l'organisation syndicale de son choix faisant partie du personnel du CEA.

Les poursuites disciplinaires doivent être engagées dans un délai de deux mois à compter du jour où le CEA a eu connaissance du fait reproché au salarié.

Les propositions de mise à pied disciplinaire ou de licenciement disciplinaire sont transmises au président du Conseil conventionnel. Les sanctions sont prononcées par le Directeur des Ressources Humaines et des Relations Sociales ou, par délégation, par le Directeur de l'établissement d'affectation du salarié concerné, après avis du Conseil conventionnel.

Les sanctions doivent être notifiées aux intéressés dans les 30 jours qui suivent l'avis rendu par le Conseil conventionnel.

Le Conseil conventionnel est convoqué à la diligence de son président ou du représentant de celui-ci.

Le salarié qui fait l'objet d'une proposition de sanction est par ailleurs informé de la date à laquelle son dossier sera examiné par le conseil conventionnel.

Le salarié peut présenter sa défense oralement ou par écrit et se faire assister devant le conseil par un salarié ou un représentant de l'organisation syndicale de son choix faisant partie du personnel CEA.

Le Conseil conventionnel est convoqué après la tenue de l'entretien préalable prévu et se réunit au plus tard dans les 10 jours qui suivent sa convocation.

Le Conseil conventionnel peut, sur demande du tiers de ses membres, demander un complément d'information et réunir les éléments nécessaires dans un délai maximum de 15 jours à compter de la demande.

Le salarié concerné est alors informé par écrit de la date de la nouvelle séance du Conseil. Le Conseil conventionnel se réunit une seconde fois dans les 15 jours qui suivent la première réunion.

Le Conseil conventionnel rend son avis sur le projet de sanction, à la majorité des membres présents et à bulletin secret.

En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante. Les avis minoritaires figurent au procès-verbal.

Un procès-verbal des débats et des avis émis par le Conseil conventionnel est établi par la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales. Les membres du Conseil conventionnel, les salariés de la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales assurant le secrétariat, ainsi que la personne qui assiste, le cas échéant, le salarié, sont tenus à une obligation de discrétion pour toutes les informations dont ils ont connaissance.

Le projet de procès-verbal est soumis aux membres du Conseil conventionnel qui disposent d'un délai de 15 jours pour formuler leurs observations.

Le procès-verbal de séance est envoyé à chaque membre titulaire du Conseil conventionnel.

ARTICLE 21 : SALAIRES EN COURS DE PERIODE D'ESSAI ET SALAIRES NON SOUMIS A LA CONVENTION DE TRAVAIL

En cas de faute grave pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être dénoncé sans préavis.

Les autres sanctions leur étant applicables sont régies par les articles L.1331-1 et suivants du Code du Travail. Il en est de même pour le personnel non soumis aux dispositions de la Convention de Travail.

ARTICLE 22 : PERSONNEL D'ENTREPRISES EXTERIEURES

Les personnes d'entreprises extérieures et d'établissements publics ou privés peuvent se voir interdire l'accès au Ripault, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 175 de la Convention de Travail, sans préjudice des sanctions qui seraient prises par leur employeur, dans le cas de manquements aux prescriptions du présent règlement intérieur et de faits passibles de poursuites judiciaires.

EXTRACTION OBSYS

TITRE 3 : SANTE, SECURITE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 23 : PRINCIPE GENERAL

La prévention des risques d'accidents du travail, des maladies professionnelles doit être l'objet de l'attention de tous les salariés de l'établissement. Elle requiert de chaque personne travaillant dans l'établissement (personnels des entreprises extérieures compris) le strict respect des prescriptions applicables en matière de santé et de sécurité du travail ainsi que de protection de l'environnement.

Cette prévention fait l'objet :

- des dispositions ci-après du règlement intérieur ;
- des prescriptions au personnel relatives à la sécurité du travail (Code du Travail, Convention de Travail et textes en vigueur) ;
- de l'application d'un référentiel de sécurité ;
- des consignes particulières à une catégorie de personnel, à un bâtiment, un local, une installation, un matériel qui sont affichées ;
- des consignes écrites et orales de sécurité données par le personnel d'encadrement pour l'exécution du travail. Ces consignes sont notifiées aux intervenants des entreprises extérieures conformément aux prescriptions légales en vigueur ;
- d'habilitations particulières ou d'autorisations spécifiques.

Toute situation jugée potentiellement dangereuse doit être signalée au chef d'installation.

Toute modification volontaire conduisant à une dégradation des barrières de sécurité est interdite. Tout salarié qui prend ou quitte son poste de travail doit dans la mesure du possible vérifier que la sécurité du poste de travail est assurée.

ARTICLE 24 : SANCTIONS

Le non-respect des prescriptions et consignes peut constituer une faute susceptible d'entraîner pour le personnel CEA des sanctions disciplinaires prévues au présent règlement (Titre 2 – chapitre 2). Pour le personnel des entreprises extérieures intervenant sur le site, le non-respect des prescriptions et consignes peut entraîner le retrait temporaire ou définitif du titre d'accès sur l'établissement, sans préjudice d'autres actions éventuelles.

CHAPITRE II : MESURES GENERALES DE PREVENTION DES RISQUES

ARTICLE 25 : INFORMATION ET FORMATION DU PERSONNEL RELATIVES AUX RISQUES

Chaque salarié est informé de l'évaluation des risques qui le concerne, des mesures de prévention et de protection associées dont celles qu'il doit prendre et appliquer ainsi que des consignes de sécurité à respecter.

Les interlocuteurs sont les Chefs d'installation et les ingénieurs sécurité d'installation.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, le CEA Le Ripault assure une formation à la sécurité. Chaque année un plan de formation (dans lequel apparaît le détail des actions concernant la sécurité) concernant l'ensemble du personnel de l'établissement est mis en place, après consultation de l'instance représentative du personnel compétente.

ARTICLE 26 : SURVEILLANCE MEDICALE

26.1 Salariés CEA

Il est fait obligation à tout salarié de se présenter aux visites médicales et examens complémentaires prévus par la réglementation.

Le SPST assure la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail, de leur âge et/ou de leur handicap.

La fiche professionnelle nominative liste l'ensemble des nuisances. En fonction du poste de travail, le salarié bénéficiera ou pas d'un Suivi Individuel Renforcé. L'attestation de suivi individuel à l'état de santé (Art. L 4624-1 du code du travail) ou l'aptitude médicale sont délivrées par un médecin du travail ou un professionnel de santé dans le cadre d'un protocole sous l'autorité du médecin du travail.

La surveillance médicale s'organise autour de visites médicales, périodiques ou non, et d'entretiens en santé au travail infirmiers (ESTI). Les ESTI sont assurés par un infirmier du SPST et ont pour but de vérifier l'état de santé du travailleur entre deux visites médicales périodiques. Ils donnent lieu à la délivrance d'une attestation d'entretien infirmier, ne comportant aucune mention relative à l'aptitude du travailleur.

Après un arrêt de travail, une visite médicale à la reprise du travail sera organisée pour le

salarié qui devra l'effectuer :

- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel,
- après une absence pour maladie professionnelle,
- après un congé maternité.

Cette visite doit avoir lieu au plus tard dans les huit jours qui suivent cette reprise.

Si le salarié anticipe des difficultés à reprendre son poste en l'état, il lui est recommandé de prendre contact avec le SPST pour une visite de pré-reprise qui permettra de préparer son retour. L'absence non justifiée et répétée d'un salarié aux visites médicales entraîne la non-délivrance de la fiche médicale d'aptitude à son poste de travail et constitue une faute professionnelle.

26.2 Personnel des entreprises extérieures

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le personnel des entreprises extérieures quelle que soit son activité professionnelle et son lieu de travail sur le site, doit pouvoir présenter à la demande de l'autorité compétente la fiche d'aptitude délivrée par le médecin du travail de son entreprise attestant qu'il a subi une visite médicale suivant la réglementation en cours, et son carnet d'accès en ce qui concerne le personnel directement affecté à des travaux sous rayonnements.

ARTICLE 27 : CONSIGNES DE PREVENTION

La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles nécessite le strict suivi par le personnel des consignes visant à l'observation des prescriptions légales et réglementaires relatives à cette prévention et à la sécurité des salariés (notamment articles L.4221 et suivants, R.4322-1 et suivants du code du travail).

ARTICLE 28 : SIGNALISATION

Toute personne circulant ou travaillant dans l'Etablissement est tenue de respecter toute la signalisation relative à l'hygiène, la sécurité et la protection de l'environnement quelle que soit sa forme. Des pictogrammes (avertissement, interdiction, obligation...) sont en place ainsi que des balisages (cheminements d'évacuation, issues de secours, points de regroupement...) et des panneaux de consignes.

ARTICLE 29 : ALCOOL ET STUPEFIANTS

29.1 Boissons alcoolisées, produits stupéfiants et dépistage

Conformément aux instructions qui lui sont données, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Il est interdit à toute personne :

- d'entrer ou de séjourner dans l'établissement du CEA/Le Ripault en état d'ivresse ou sous l'emprise de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants,
- de laisser entrer ou séjourner dans l'Etablissement des personnes manifestement en état d'ivresse ou sous l'emprise de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants,
- d'introduire ou de consommer dans les locaux de l'Etablissement toutes boissons alcoolisées, à l'exception des boissons énumérées à l'article R. 4228-20 du code du travail (vin, bière, cidre et poiré) qui pourront être consommées au moment des repas dans l'enceinte du restaurant d'entreprise ou lors de « pots » ou événements festifs autorisés préalablement par le supérieur hiérarchique ayant au moins le rang de chef de service. Ces boissons alcoolisées autorisées peuvent être consommées dans les limites propres à ne pas mettre en péril la sécurité au poste de travail ainsi que la sécurité routière sur l'Etablissement,
- d'introduire, sauf pour la réalisation de programmes de recherche, ou de consommer des produits stupéfiants au sein de l'établissement du CEA/Le Ripault. Il est rappelé que la

consommation et la détention de produits stupéfiants sont des infractions passibles de sanctions pénales en vertu des articles L.3421-1 du code de la santé publique et 222-37 du code pénal.

Tout manquement à ces prescriptions est de nature à justifier l'une des sanctions disciplinaires prévues au présent règlement intérieur.

Toute personne présentant un comportement ou un état de santé pouvant constituer un danger pour elle-même ou pour les autres, résultant ou non de la consommation d'une substance altérant la vigilance (alcool ou produit psychoactif), peut voir ses activités interrompues.

Le service de santé au travail organise, dans les plus brefs délais, la prise en charge de la personne accompagnée dans ses locaux et informe la Direction en cas de sortie du centre de celle-ci.

29.2 Mesures particulières applicables aux postes exigeant un haut degré de vigilance permanente

Périmètre des postes

Les activités ou missions exigeant un haut degré de vigilance permanente et pour lesquelles un trouble du comportement, lié notamment à une consommation d'alcool ou de produits stupéfiants, serait de nature à exposer les personnes et les biens à un danger, sont les suivantes :

- les activités liées à la sécurité, y compris dans le cadre de la gestion de crise, des astreintes et des permanences pour motif de sécurité ;
- la conduite, le contrôle ou la surveillance des procédés mettant en œuvre des substances dangereuses pour le personnel ou l'environnement (y compris ceux utilisant des agents chimiques dangereux) ;
- les missions de protection des personnes, des installations et des biens ;
- les activités demandant un certificat ou une habilitation spécifique pour les réaliser ;
- la manipulation d'équipements dangereux ;
- l'utilisation ou la manipulation de substances ou de produits dangereux ou réglementés (matières radioactives et nucléaires, explosifs, micro-organismes et toxines, y compris les animaux porteurs) ;
- toutes les activités réalisées dans les enceintes pyrotechniques.

La liste des postes comportant des activités ou missions à haut degré de vigilance permanente, établie en collaboration avec le médecin du travail, est annexée au présent règlement intérieur (annexe 5). Cette liste pourra faire l'objet d'ajouts ultérieurs selon la même procédure. Les salariés concernés sont informés qu'ils sont affectés sur des postes comportant de telles activités et des mesures de prévention associées.

Afin de garantir leur propre sécurité et celle de leurs collègues et toute atteinte aux biens, l'introduction, la distribution et la consommation d'alcool et de produits stupéfiants sont strictement interdites pour les travailleurs occupant des postes exigeant un haut degré de vigilance permanente.

29.3 Dépistage d'alcoolémie par éthylotest et dépistage de stupéfiants par test salivaire

La mise en œuvre d'une politique de prévention efficace justifie de veiller à ce que les travailleurs occupant des postes exigeant un haut degré de vigilance permanente ne soient pas, pendant

l'exécution de leur travail, en état d'ébriété ou sous l'emprise de produits stupéfiants. Le Directeur de centre peut décider de procéder pour les travailleurs occupant des postes exigeant un haut degré de vigilance permanente à des dépistages aléatoires de consommation d'alcool ou de produits stupéfiants.

Le dépistage d'alcoolémie par éthylotest ou le dépistage de stupéfiants par test salivaire peut être pratiqué par un responsable de la FLS, ou par un responsable hiérarchique ayant au moins le rang de chef de service ou de responsable d'antenne (exemple : CEA/DP2I). La personne chargée du dépistage doit avoir reçu une formation appropriée sur les conditions et la manière d'administrer l'éthylotest ou le test salivaire et d'en lire le résultat. A ce titre, elle devra respecter scrupuleusement la notice d'utilisation rédigée par le fournisseur, s'assurer que le test de dépistage est en parfait état (validité et conservation) et veiller à éviter toute circonstance susceptible d'en fausser le résultat.

Avant d'être soumise à un dépistage par éthylotest ou test salivaire, la personne concernée devra être informée que celui-ci ne pourra être effectué qu'avec son accord. La personne chargée du dépistage par éthylotest ou du dépistage de stupéfiants par test salivaire devra toutefois préciser qu'en cas de refus la personne soumise à un éthylotest ou test salivaire s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le travailleur concerné pourra demander la présence d'un tiers lors du dépistage. La personne chargée du dépistage ainsi que le tiers sont tenus au secret professionnel sur le résultat.

En cas de résultat positif, le salarié aura la faculté de demander une contre-expertise médicale qui sera à la charge du CEA et qui devra être effectuée dans les plus brefs délais.

Pour l'ensemble des postes de travail, la Direction de l'Etablissement pourra être amenée à effectuer des dépistages selon les modalités et garanties précédemment définies lorsqu'il apparaîtra que le comportement du travailleur laissera manifestement présumer un état d'ébriété ou une consommation de produits stupéfiants.

Dans l'hypothèse d'un dépistage positif ou en cas de refus de se soumettre au dépistage, le salarié sera considéré comme présentant un comportement ou un état de santé pouvant constituer un danger pour lui-même ou pour les autres et se voir appliquer les dispositions de l'article 29.1 du présent règlement intérieur.

CHAPITRE III : MESURES DE PREVENTION SPECIFIQUES AUX RISQUES

D'une manière générale, il appartient à chaque salarié d'appliquer les dispositions de sécurité relatives aux risques de chaque installation décrites dans le référentiel de sécurité associé. Il appartient également à chacun :

- de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées par son comportement et son activité ;
- de concourir, avec l'ensemble des acteurs concernés, aux démarches d'amélioration visant à assurer la sécurité et la santé des salariés ;
- de participer activement aux exercices de sécurité ;
- de signaler tout incident ou dysfonctionnement.

Le stockage et l'utilisation de toute matière ou produit dangereux doit se faire dans les lieux prévus à cet effet et dans le respect des règles en vigueur dans l'établissement.

La liste suivante des risques n'est pas exhaustive et n'a valeur que d'exemples sans se substituer au référentiel de sécurité applicable aux risques de chaque installation.

ARTICLE 30 : PREVENTION DU RISQUE PYROTECHNIQUE

30.1 Toute personne circulant ou travaillant dans les enceintes pyrotechniques de l'établissement, y compris le terrain d'expérimentation du Ruchard, est tenue de se conformer aux dispositions de sécurité en vigueur décrites en particulier dans les études de sécurité du travail pyrotechnique et traduites sur le terrain par des signalisations et affichages de consignes.

30.2 Accès

Nul ne peut pénétrer dans une enceinte ou un local pyrotechnique sans autorisation du chef d'installation. Seules les personnes autorisées peuvent y pénétrer, à condition d'être à jour de leur sensibilisation au risque pyrotechnique ou d'être accompagnées par une personne compétente et autorisée.

L'accès aux enceintes pyrotechniques pour les entreprises extérieures est réglementé par des dispositions particulières décrites dans la documentation associée.

Chaque personne doit respecter les mesures relatives à la circulation de véhicules et au stationnement.

ARTICLE 31 : PREVENTION DU RISQUE CHIMIQUE

La prévention du risque chimique est fondée sur la limitation de l'utilisation des substances dangereuses et l'application de procédures d'utilisation parfaitement identifiées.

Avant toute utilisation d'un produit chimique, chaque utilisateur doit notamment :

- être en possession de la fiche de données de sécurité du produit et en avoir pris connaissance,
- se munir des équipements de protection individuelle appropriés (gants, masque facial, protection des voies respiratoires).

Il devra en outre respecter les dispositions relatives à la gestion des déchets.

Les entreprises extérieures doivent être autorisées par le CEA avant d'introduire tout produit à l'intérieur de l'établissement.

ARTICLE 32 : PREVENTION DU RISQUE INCENDIE

Il appartient à toute personne travaillant de façon permanente ou occasionnelle dans l'Etablissement d'éviter tout risque d'incendie par sa vigilance et par l'application stricte des consignes et règles usuelles de prévention.

Il est notamment interdit :

- d'accumuler sans nécessité des produits combustibles : cartons, emballages, etc... ;
- de déposer quoi que ce soit de gênant, dans ou près des dégagements des issues et sorties de secours ;
- d'allumer des feux sur l'ensemble de l'établissement sauf autorisation particulière ;
- de brancher des appareils n'appartenant pas au CEA comme par exemple les appareils de chauffage ;
- de surcharger les prises et les rallonges électriques.

Tout travail par point chaud doit faire l'objet d'une analyse du risque incendie et peut dans ce cadre être conditionné à l'obtention d'un permis de feu délivré selon la procédure en vigueur.

Il est rappelé que chacun est tenu :

- de ne pas gêner l'accès aux extincteurs, aux poteaux d'incendie et aux organes de sécurité,
- de ne pas entraver l'accès des secours,
- de prévenir le chef d'installation :
 - ↳ en cas d'utilisation d'extincteurs afin de les remettre immédiatement en état de fonctionner,
 - ↳ en cas de dépose ou de déplacement de moyens de secours prépositionnés (extincteurs, boîtes à couverture, appareil respiratoire isolant (ARI).
- d'assister aux séances d'entraînement à l'utilisation des extincteurs auxquelles il est convoqué.

ARTICLE 33 : PREVENTION DU RISQUE ELECTRIQUE

Chaque salarié doit respecter les consignes présentes dans les bâtiments et sur les matériels. Toutes anomalies ou dysfonctionnements d'un matériel électrique doivent être signalés au chef d'installation.

Les travaux électriques doivent être réalisés par du personnel habilité pour la nature des travaux à entreprendre.

Le personnel des entreprises extérieures doit respecter la documentation CEA à appliquer dont les consignes établies dans les bâtiments et présentes sur les matériels et plus particulièrement les consignes mentionnées au plan de prévention (PDP) et lors de l'inspection commune préalable (ICP).

Les coffrets et armoires électriques doivent être toujours fermés à clé. Tout raccordement de matériels non conformes est interdit.

ARTICLE 34 : PREVENTION DES RISQUES LIES AUX RAYONNEMENTS IONISANTS

Toute personne est tenue de se conformer aux consignes générales de radioprotection et aux consignes particulières en vigueur dans les installations.

L'accès aux zones réglementées existant dans l'établissement est limité aux seules personnes autorisées à y pénétrer.

Tous les postes de travail concernés par le risque radiologique font l'objet d'une étude de sécurité spécifique validée par le Conseiller en Radioprotection de l'établissement.

ARTICLE 35 : PREVENTION DU RISQUE MANUTENTION

L'utilisation d'un matériel de levage ou de manutention et des accessoires associés est strictement réservée au personnel titulaire d'une habilitation ou autorisation du chef d'installation lorsque l'habilitation n'est pas requise.

L'utilisation de matériel de levage et de manutention propriété du CEA est interdite au personnel d'entreprise extérieure, sauf autorisation particulière délivrée par le Chef d'Etablissement et prévue contractuellement.

L'utilisation de matériel de levage et de manutention, propriété des entreprises extérieures intervenantes, est interdite aux salariés CEA.

ARTICLE 36 : PREVENTION DU RISQUE LASER

Seuls les salariés formés et habilités ont accès aux équipements concernés. Les visiteurs doivent être accompagnés par une personne habilitée par le chef d'installation. Le respect des consignes d'accès et de la signalisation dans les locaux est impératif.

Par ailleurs, lors des présentations d'exposés, l'utilisation de crayons pointeurs laser est réglementée.

ARTICLE 37 : PREVENTION DES RISQUES RADIO ELECTRIQUES

Dans l'établissement, en complément des dispositions prévues à l'article 13.6 du règlement intérieur, certaines zones peuvent faire l'objet d'une interdiction d'utilisation de moyens radio-électriques de toute nature. Ces zones font l'objet d'une signalétique spécifique.

ARTICLE 38 : PREVENTION DU RISQUE « ATMOSPHERE EXPLOSIVE » (ATEX)

Les zones à risques d'explosion de gaz ou de poussières sont identifiées et balisées.

L'accès dans ces zones est réglementé. Les consignes à appliquer sont affichées dans ces zones.

ARTICLE 39 : PREVENTION DES RISQUES DITS DE « COMPORTEMENT »

Chaque salarié doit concourir à éviter les accidents dans ce domaine, par un comportement adapté à chaque situation de la vie courante et notamment le respect du code de la route.

CHAPITRE IV : PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

L'établissement du CEA/Le Ripault s'est engagé dans une démarche de mise en place d'un système de management environnemental basé sur le principe de l'amélioration continue de ses performances, dans le respect de la réglementation et la prévention des pollutions.

Afin de contribuer à tenir les objectifs de la politique environnementale, chaque salarié doit :

- ne pas rejeter de substances ou produits en dehors des circuits définis,
- appliquer les procédures destinées à protéger l'environnement, notamment respecter le tri et l'identification des déchets en amont, ainsi que les modalités d'entreposage et d'élimination,
- ne pas modifier les dispositifs destinés à préserver l'environnement,
- par ses gestes quotidiens, participer à la préservation des ressources et aux économies d'énergie.

**CHAPITRE V : DROITS ET OBLIGATIONS EN MATIERE DE PREVENTION ET DE
DECLARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL**

ARTICLE 40 : DANGER GRAVE ET IMMINENT, DROIT DE RETRAIT

Tout salarié qui a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le signale immédiatement à son employeur ou son représentant (article L. 4131-1 du code du travail) et peut, le cas échéant, se retirer.

Le responsable hiérarchique ne peut demander au salarié de reprendre son travail si ce danger persiste.

Si un représentant du personnel à la CSSCT (ou au CSE) constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de la situation de travail, il en avise immédiatement le Chef d'installation concerné et il peut consigner cet avis par écrit sur le registre détenu à cet effet par l'Ingénieur de Sécurité d'Etablissement.

ARTICLE 41 : CONDUITE A TENIR EN CAS D'ACCIDENT

Le témoin d'un accident, doit :

- alerter immédiatement la FLS (par borne d'appel, ou par téléphone en composant le 18) qui déclenchera les moyens de secours adaptés. Pour les personnes disposant d'une autorisation prévue à l'article 13.6 du règlement intérieur, l'utilisation d'un téléphone mobile est également possible en appelant le 02 47 34 51 12,

- faire appel si possible à un sauveteur secouriste du travail ou à un membre d'équipe ELPS.

En aucun cas le transport d'une victime ne doit être effectué dans un véhicule personnel.
Après tout accident de travail ou de trajet, un entretien de la victime avec son chef d'installation est obligatoire.

ARTICLE 42 : DECLARATION D'ACCIDENT

Tout salarié victime d'un accident de travail ou de trajet doit, dans les 24 heures, le signaler ou le faire signaler à sa hiérarchie. Le CEA procède à la déclaration réglementaire qui doit être faite à la Sécurité Sociale dans le délai de 48 heures après la date de l'accident ou celle de la connaissance de celui-ci, sauf si l'accident nécessite seulement le renseignement du registre des accidents tenu par le SPST.

La procédure administrative des accidents du travail du personnel des entreprises extérieures est de l'unique compétence des Chefs d'entreprises concernés qui sont tenus d'informer le le CEA de la survenance de tout accident sur le site.

N.B. Important : pour un accident considéré initialement comme bénin, l'inscription sur le registre des accidents au SPST préserve les droits de la victime en ce qui concerne la prise en charge au titre de la législation relative aux accidents du travail.

ANNEXES

- Règlement Intérieur -

EXTRACTION OBSYS

C.E.A. / LE RIPAUT
DSAT/SGA/BPAS

ANNEXE 1

Le 8 juin 2000

- NOTE AU PERSONNEL N° 68/00 -

OBJET : HORAIRE DE TRAVAIL

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail qui peut être consulté sur le site Intranet DRH (voir fiche jointe) la durée hebdomadaire du travail effectif a été fixée à 35 heures par semaine en moyenne sur l'année à compter du 1^{er} février 2000, correspondant à 1596 heures annuelles.

Après consultation du Comité d'Etablissement le 31 mars 2000, l'application en sera faite au Centre du Ripault conformément à l'accord local (disponible au BPAS sur demande et sur réseau Intranet DSAT/SGA), de la façon suivante :

1 - L'HORAIRE DE L'ETABLISSEMENT

L'horaire de l'Etablissement est fixé comme suit :

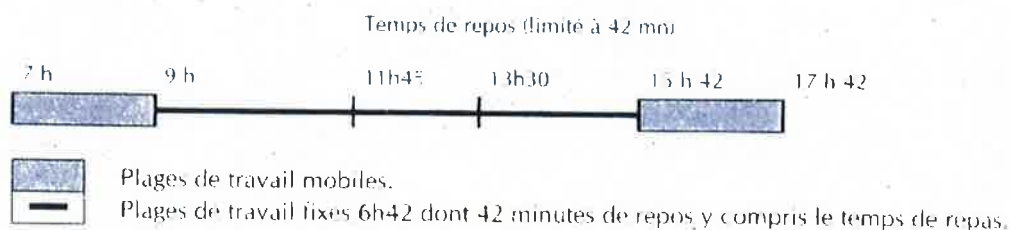
du lundi au vendredi : 8h - 16h40

L'horaire des transports du personnel est fixé comme suit :

- ☛ arrivée le matin 7h55
- ☛ départ le soir 16h35

2 - HORAIRES VARIABLES

Les plages fixes et mobiles sont définies comme suit du lundi au vendredi :



La présence des salariés dans la plage fixe est obligatoire (sauf durant les 42 mn de repos).

Pendant les plages mobiles, les salariés peuvent fixer leur horaire d'arrivée et de départ comme suit :

- ☛ le matin entre 7h et 9h
- ☛ l'après midi entre 15h42 et 17h42

Les salariés qui prennent leur repas à l'extérieur du Centre se verront imputer un temps de repos de 42'.

3 - APPLICATION DU DISPOSITIF ARTT

Conformément à l'accord national et l'accord local du LR, 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 (JRTT).

Le temps de référence pour la durée annuelle de travail est de 1596 heures.

Chaque salarié est tenu d'effectuer ces 1596 h qui lui permettent de bénéficier de 24 JRTT par an (22 jours du 1^{er} février 2000 au 31 décembre 2000).

L'horaire hebdomadaire théorique de travail est de 39 h 50 mn, l'horaire journalier est fixé à 7 h 58 mn, la demi journée est de 3 h 59 mn.

Le contrôle du temps de travail est opéré par cycles de douze semaines, les salariés doivent sur ces douze semaines effectuer un temps de travail moyen de 39 h 50 hebdomadaires.

Les salariés peuvent faire varier la durée hebdomadaire moyenne et reporter d'une semaine sur l'autre l'excédent ou le manque d'heures dans la limite de 3 heures par semaine. Le cumul de ces reports ne peut excéder 10 heures sur un cycle de 12 semaines, chaque salarié devant avoir travaillé en moyenne 39 h 50 sur le cycle.

Le relevé journalier des heures d'entrées - des heures de sorties enregistrées par les lecteurs de badges permettra le calcul de présence total diminué du temps de repos. Ces relevés feront office de fiches d'attachement visées par le responsable hiérarchique.

Chaque salarié pourra, compléter sa fiche hebdomadaire en ajoutant, si nécessaire pour chaque jour, le nombre d'heures correspondant :

soit à du temps de travail effectif en cas de :

- * déplacements en région d'affectation, y compris pour la Formation Professionnelle (7 h 58'),
- * missions (les compensations pour les temps de trajet sont à prendre, au plus tard, dans la semaine suivante).

soit :

* aux congés annuels	}	le nombre d'heures par jour (7h58' ou zéro) sera précisé par note d'application
* aux maladies		
* aux congés maternité		
* aux accidents de travail		
* aux JRTT		
* aux jours de compensation en repos des dépassements		
* à la fête locale		

Il est précisé que les dépassements d'horaire ne sauraient être constitutifs d'heures supplémentaires.

Le suivi du temps de travail a débuté le 21 février 2000 (démarrage du premier cycle de 12 semaines).

4 - FONCTIONNEMENT DES JRTT

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 calculé 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 après consultation du Comité d'Etablissement. Tout accord local devra faire l'objet d'un visa préalable de la DRHRS.

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 du Centre pendant 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.

- Les salariés qui en formuleront la demande auprès du BPAS pourront ouvrir un compte épargne temps sur lequel seront enregistrés les JRTT non pris. Cette demande doit être formulée entre le 1^{er} et le 31 décembre de l'année en cours.
La note DRHRS/SECAP n° 920 du 18/05/2000 jointe fixe les règles de fonctionnement du compte épargne temps (CET).
- 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.

La note au personnel n° 76 du 1^{er} décembre 1995 est abrogée.

Le Directeur,



F. GELEZNIKOFF

EXEMPLES DE MOYENNE SUR 12 SEMAINES = 39 H 50

Report une semaine sur l'autre ± 3 heures maxi
Cumul heures reportées sur 12 semaines 10 heures maxi

semaines	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>Mr CAS</u>	3h 36h50	- 3h 36h50	+ 1h30 41h20	+ 1h30 41h20	0 39h50	- 3h 36h50	0 39h50	0 39h50	0 39h50	+ 3h 42h50	+ 1h30 41h20	- 1h30 41h20
<u>Mr CAS</u>	0 39h50	+ 3h 42h50	+ 3h 42h50	+ 3h 42h50	+ 1h 40h50	- 3h 36h50	0 39h50	- 3h 36h50	0 39h50	- 1h 38h50	0 39h50	- 3h 36h50
<u>Mr CAS</u>	0 39h50	0 39h50	0 39h50	0 39h50	0 39h50	0 39h50	0 39h50	0 39h50	0 39h50	0 39h50	0 39h50	0 39h50

C...

ANNEXE 2 : NIG 608



AG

Saclay, le 27 octobre 2011

NOTE D'INSTRUCTION GENERALE N° 608

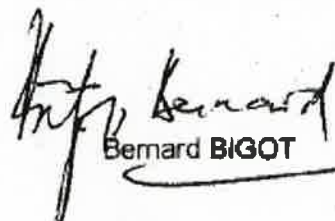
OBJET : CHARTRE D'UTILISATION DES MOYENS INFORMATIQUES ET DES SERVICES INTERNET AU CEA

La présente note d'instruction générale a pour objet de rendre applicable la « Charte d'utilisation des moyens informatiques et des services internet au CEA ».

Cette charte, dont le texte figure en annexe, fixe les règles d'utilisation des moyens informatiques et des services internet au CEA et précise les responsabilités associées.

La note d'instruction générale n° 469 du 10 juillet 2001 est abrogée.

L'Administrateur général,


Bernard BIGOT

CHARTRE D'UTILISATION DES MOYENS INFORMATIQUES ET DES SERVICES INTERNET AU CEA

La présente charte a pour objet de fixer l'ensemble des règles relatives à l'utilisation des moyens informatiques et des services Internet au CEA et de préciser les responsabilités associées.

I DEFINITIONS

- 1.1 On désigne par "moyens informatiques" les matériels, logiciels, applications, bases de données, réseaux et fichiers numériques faisant partie des systèmes d'information du CEA (moyens fixes ou mobiles, qu'ils soient locaux ou accessibles à distance, placés sous la responsabilité des unités du CEA). Ces moyens sont destinés à élaborer, traiter, stocker, échanger ou détruire les informations. Ces informations peuvent concerner tous les domaines d'activité du CEA : scientifique, technique, administratif, de gestion, bureautique, etc.
- 1.2 On désigne par "services internet" les moyens d'échanges et d'informations divers (web, messagerie, forum, téléphonie, visioconférence, etc.) mis à disposition par des serveurs locaux ou distants.
- 1.3 On désigne par "utilisateur" toute personne ayant accès ou utilisant les moyens informatiques et services Internet mis en place par le CEA, quel que soit son statut : salarié CEA, personnel intérimaire, stagiaire de courte ou de longue durée, thésard et, dans les conditions définies par voie de convention, d'accord de collaboration ou de marché, chercheur dans un laboratoire associé, personnel d'une entreprise extérieure ou d'un organisme tiers partenaire et salarié de filiale.
- 1.4 On désigne par "chef d'unité" les responsables hiérarchiques d'un niveau supérieur ou équivalent à celui de chef de service. Toutefois, il est possible à un chef de service de déléguer ses pouvoirs et responsabilités, au titre de la présente charte, à un chef de laboratoire.

II RESPONSABILITES GENERALES

- 2.1 Le Directeur central de la sécurité, en qualité d'Autorité qualifiée¹, est responsable de la sécurité des systèmes d'information du CEA. Il définit, à ce titre, la politique de sécurité de ces systèmes et les objectifs associés, fixe les règles de sécurité applicables et en assure le contrôle.
- 2.2 Les chefs d'unité, assistés par les Agents de sécurité des systèmes d'information (ASSI), les Officiers de sécurité (OS) et les Correspondants de sécurité (CS), doivent :
 - veiller au respect des mesures fixées par l'Autorité qualifiée ;
 - définir les objectifs de sécurité des systèmes d'information de leur unité et mettre en œuvre les mesures appropriées.

III CONDITIONS D'ACCES AUX MOYENS INFORMATIQUES ET AUX SERVICES INTERNET

- 3.1 Le CEA peut mettre en œuvre des restrictions d'accès à certains services Internet jugés non conformes aux règles d'usage définies dans la présente charte ou présentant un risque pour la sécurité des systèmes d'information du CEA.

¹ Au sens de l'instruction interministérielle n°1300/SGDSN/PSE/PSO du 23 juillet 2010 relative à la protection du secret de la défense nationale (publiée par arrêté du même jour - JORF du 11 août 2010).

- 3.2 La mise à disposition des moyens informatiques et des services internet à un utilisateur s'effectue sous la responsabilité du chef de l'unité utilisatrice de ces ressources, conformément aux règles de sécurité applicables.
- 3.3 L'accès aux moyens informatiques du CEA et aux services internet fait l'objet d'une autorisation préalable du chef d'unité et est soumis aux règles de sécurité définies par la présente charte ou arrêtées par l'Autorité qualifiée. Ces autorisations d'accès sont strictement personnelles et ne peuvent en aucun cas être cédées, même temporairement à un tiers². Elles peuvent être retirées à tout moment. Toute autorisation prend fin lors de la cessation de l'activité professionnelle qui l'a justifiée.
- 3.4 En fonction de l'activité de l'unité ou des utilisateurs, le chef d'unité peut en outre prévoir des mesures de sécurité particulières ainsi que des restrictions d'accès aux moyens informatiques et aux services internet.
- 3.5 L'utilisation et la connexion sur les réseaux du CEA de matériel informatique (ordinateur, ordiphone, clé USB, etc.) n'appartenant pas au CEA sont soumises à l'autorisation préalable du chef de l'unité concernée et aux règles de sécurité prescrites pour le réseau utilisé.
- 3.6 L'utilisateur doit restituer l'ensemble des moyens informatiques qui lui ont été confiés à la cessation de l'activité qui a justifié l'attribution de ces moyens, conformément aux dispositions en vigueur sur son centre d'affectation.

IV CONDITIONS D'UTILISATION DES MOYENS INFORMATIQUES ET DES SERVICES INTERNET

4.1 Conditions générales d'utilisation

- 4.1.1 Tout utilisateur est responsable de l'utilisation des moyens informatiques et des services internet auxquels il a accès.
- 4.1.2 L'utilisation de ces moyens et services doit être rationnelle, afin d'en éviter la saturation, et conforme aux règles définies dans la présente charte.
- 4.1.3 Ces moyens et services sont destinés à un usage professionnel en lien avec les domaines d'activité du CEA, ce qui exclut en particulier l'utilisation à des fins privées, rémunératrices ou ludiques.

Un usage personnel est toutefois toléré dans la limite d'un usage raisonnable et dans la mesure où l'activité professionnelle ne s'en trouve aucunement affectée et où celui-ci n'est pas susceptible de porter atteinte à la sécurité des systèmes d'information, aux intérêts ou à l'image du CEA.

La gestion de ces informations d'ordre privé se fait sous l'entière responsabilité de l'utilisateur.

Les Informations traitées par les moyens informatiques du CEA sont présumées avoir un caractère professionnel.

- 4.1.4 Les utilisateurs de ces moyens et services ne doivent pas consulter ou échanger des informations susceptibles de faire l'objet de poursuites pénales (c'est-à-dire dont le contenu est injurieux, raciste ou contraire à l'ordre public) ou pouvant porter atteinte aux intérêts ou à

² En cas de nécessité professionnelle, l'utilisateur peut être amené à communiquer ses codes d'accès à l'ASSI et/ou au chef d'unité.

- utiliser des services internet non validés par l'Autorité qualifiée pour le stockage, le traitement ou la diffusion d'informations CEA ;
- proposer ou rendre accessibles aux tiers des données et informations sensibles et/ou contraires à la législation en vigueur ;
- émettre des opinions personnelles, notamment étrangères à son activité professionnelle, susceptibles de porter préjudice au CEA.

De manière générale, seuls ont vocation à être consultés les sites internet présentant un lien direct et nécessaire avec l'activité professionnelle. Une consultation ponctuelle et dans des limites raisonnables des sites internet pour motif personnel est tolérée à condition que le contenu ne soit pas contraire à l'ordre public, ne porte pas atteinte à la sécurité des systèmes d'information et ne remette pas en cause l'intérêt et l'image du CEA.

V REGLES DE SECURITE EN MATIERE D'UTILISATION DES MOYENS INFORMATIQUES ET DES SERVICES INTERNET

- 5.1 L'utilisateur doit contribuer à la sécurité générale du CEA, notamment en respectant les règles de sécurité définies par la présente charte ou arrêtées par l'Autorité qualifiée et les mesures prescrites par le chef d'unité.
- 5.2 L'utilisateur assure, à son niveau, la protection matérielle et/ou logicielle des moyens informatiques qui lui sont confiés. A ce titre, il veille :
- à la protection de ses différents moyens d'authentification. En particulier, il choisit un mot de passe en respectant les prescriptions qui visent à obtenir le maximum de fiabilité ;
 - à ne pas mettre à la disposition d'utilisateur(s) non autorisé(s) un accès aux moyens informatiques ou aux services internet, à travers des matériels dont il a l'usage ;
 - à ne pas utiliser ou essayer d'utiliser des comptes autres que le sien ou masquer son identité ;
 - à s'assurer que le niveau de sensibilité des informations qu'il traite est compatible avec les règles de sécurité et les recommandations précitées ;
 - à ne pas accéder aux informations et documents conservés sur les moyens informatiques autres que ceux qui lui sont propres, et ceux qui sont publics ou partagés. Il ne doit pas tenter de les lire, modifier, copier ou détruire, même si l'accès est techniquement possible ;
 - à limiter, en cas d'activité nécessitant un partage de ressources, les droits d'accès aux seules personnes concernées et au strict minimum nécessaire ;
 - à faire part, dans les plus brefs délais, au chef d'unité et à l'ASSI de toute tentative de violation de son compte et, de façon générale, de toute anomalie qu'il peut constater ;
 - à protéger les informations qu'il détient présentant un caractère sensible en s'assurant que l'accès est limité aux seules personnes admises à en connaître pour les besoins de son unité ;
 - à s'abstenir de prendre connaissance d'informations détenues par des tiers, notamment par captation de mot de passe ou usurpation d'identité, y compris les informations échangées par messagerie électronique professionnelle ou au moyen des services internet ;
 - à ne pas porter à la connaissance de tiers ou du grand public, en particulier via les services internet, une information soumise à une obligation d'autorisation de diffusion ou de publication au titre d'un accord ou des règles applicables au CEA.
- 5.3 L'utilisateur est tenu de préserver l'intégrité des moyens informatiques du CEA, y compris les moyens d'accès aux services internet. A cet effet, il veille notamment :
- à ne pas entraver le bon fonctionnement des moyens informatiques du CEA, notamment par l'introduction de documents, données, programmes et logiciels non professionnels, en particulier à caractère ludique ou de divertissement, de logiciels parasites ou par le contournement des dispositifs de sécurité, et des services internet, notamment de la messagerie électronique professionnelle ;
 - à s'abstenir de toute utilisation non conforme ou de nature à dégrader les moyens informatiques, leurs configurations originelles ou leurs propriétés physiques et logicielles.

- 5.4 Les informations relevant de la classification de défense doivent être traitées sur des moyens informatiques faisant l'objet d'une décision d'homologation. En particulier, elles ne doivent pas être traitées sur l'intranet du CEA ou sur des services internet.

L'accès aux systèmes d'information homologués fait l'objet de dispositions particulières.

- 5.5 L'évolution permanente des technologies de l'information met à la disposition des utilisateurs de nouveaux services qui peuvent être accessibles depuis le réseau du CEA. Ces nouvelles technologies comportent des risques et ne doivent donc être utilisées qu'avec l'accord préalable du chef d'unité et dans le strict respect des règles de sécurité.

VI CONTROLE ET TRAÇABILITE DE L'UTILISATION DES MOYENS INFORMATIQUES ET DES SERVICES INTERNET

- 6.1 Le CEA peut procéder à des contrôles concernant l'utilisation des moyens informatiques et des services internet mis à disposition des utilisateurs (espaces réseaux et disques durs, flux et connexions internet, messagerie électronique professionnelle). Ces contrôles ont pour finalité d'assurer la sécurité des données informatiques de l'établissement public tout en permettant de constater les éventuels manquements à la présente charte.

- 6.2 Les dispositifs de contrôle permettant une analyse individuelle de l'activité des utilisateurs (relevé des connexions ou des sites visités, volume et nature des fichiers stockés sur les espaces réseau ou échangés par messagerie, etc.), mis en place au CEA, font l'objet d'une déclaration préalable auprès de la CNIL précisant leur finalité, les données concernées, les modalités d'accès à ces informations ainsi que leur durée de conservation.

- 6.3 Ces contrôles sont réalisés selon les modalités techniques approuvées par l'Autorité qualifiée (au vu d'un dossier mentionnant notamment l'objet de ces contrôles, les personnels autorisés à les réaliser et les destinataires des résultats).

Les personnels autorisés à effectuer ces opérations sont soumis à une obligation de confidentialité renforcée. Ils ne peuvent donc pas divulguer les informations qu'ils sont amenés à connaître dans le cadre de leur fonction, notamment celles relevant du secret des correspondances ou de la vie privée de l'utilisateur. Seules les informations susceptibles de remettre en cause le bon fonctionnement des applications, leur sécurité, l'intérêt du service ou la bonne application de la présente charte sont transmises aux destinataires des résultats.

- 6.4 Un système de journalisation des accès internet, de la messagerie électronique professionnelle et des données échangées est mis en place au CEA en conformité avec les dispositions légales.

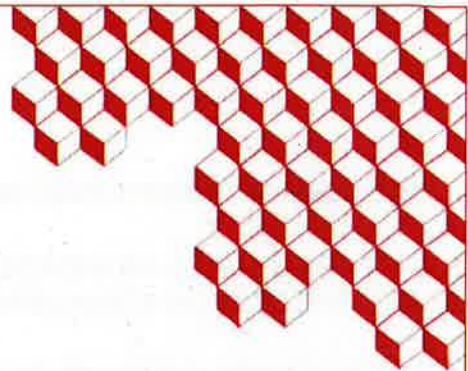
- 6.5 Les administrateurs des moyens informatiques ont pour mission de veiller au bon fonctionnement ainsi qu'à la sécurité des moyens informatiques. Ils sont donc amenés à avoir accès à l'ensemble des informations qui y sont stockées ou qui y transitent (messagerie, connexion internet, fichiers de journalisation, etc.). A ce titre, ils sont soumis à une obligation de confidentialité renforcée et ne peuvent donc pas divulguer les informations qu'ils sont amenés à connaître dans le cadre de leur fonction, notamment celles relevant du secret des correspondances ou de la vie privée des utilisateurs.

VII DISPOSITIONS PARTICULIERES

Compte tenu des impératifs de sécurité spécifiques aux systèmes d'information traitant des informations classifiées de défense, des dispositions particulières sont mises en œuvre, notamment, au sein de la Direction des applications militaires (DAM), pour l'utilisation des moyens informatiques.

ANNEXE 3

ANNEXE



Le Code de conduite de prévention des atteintes à la probité

Le présent Code de conduite a été rédigé en application de l'article 17 de la loi du 9 décembre 2016, dite "Sapin 2" et en prenant appui sur les recommandations de l'Agence Française Anticorruption.

Celui-ci s'applique à l'ensemble des salariés du CEA, quels que soient leur niveau hiérarchique et leur statut. Le Code de conduite anticorruption permet d'adopter les bons réflexes face aux risques. Il présente une série d'exemples illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence auxquels les salariés peuvent être confrontés dans le cadre de leurs fonctions.

Chaque salarié du CEA se doit d'adopter un comportement respectant les dispositions du présent code de conduite anti-corruption.

Outre les sanctions pénales éventuellement applicables en fonction de qualification d'un manquement à la probité, tout manquement au présent code de conduite est susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

ANNEXE

SOMMAIRE

I - LES COMPORTEMENTS PROHIBES.....	3
1- AU TITRE DE LA LOI FRANCAISE.....	3
2- AU TITRE DES LOIS ETRANGERES.....	7
II - LES SITUATION A RISQUES AU CEA.....	7
1- L'ENTREE EN RELATION PROFESSIONNELLE ET LA CONTRACTUALISATION.....	7
2- LES CADEAUX ET INVITATIONS.....	8
3- LES CONFLITS D'INTERETS.....	10
4- LES PAIEMENTS DE FACILITATION	11
5- LE MECENAT ET LE SPONSORING.....	12
6- LA REPRESENTATION D'INTERETS (LOBBYING).....	13
III- LE DISPOSITIF DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS	15
IV- ANNEXES.....	16
1- GLOSSAIRES.....	16
2- REFERENCE DES INFRACTIONS.....	17

I- LES COMPORTEMENTS PROHIBES

Les salariés du CEA sont tenus de respecter les lois et règlements dans le cadre des fonctions qu'ils exercent au sein de l'organisme, en particulier ceux qui régissent leur comportement au regard de la probité. Le chapitre qui suit fait la liste des comportements contraires à la probité.

1- AU TITRE DE LA LOI FRANCAISE

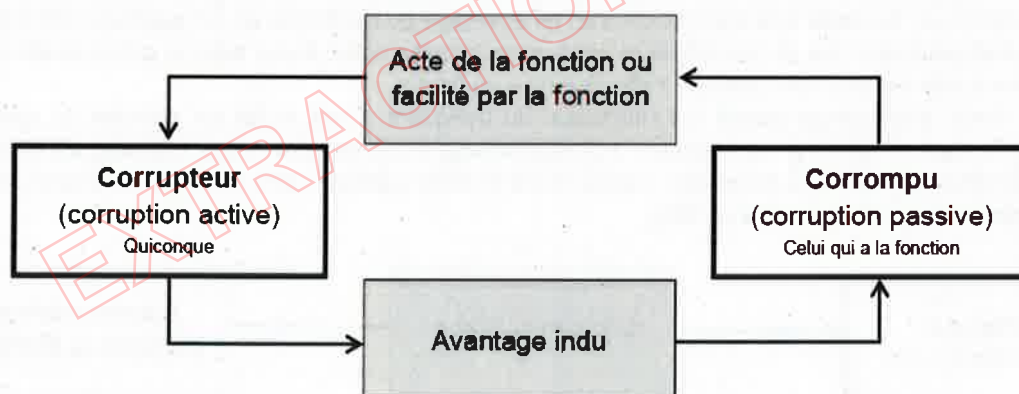
Différents types de comportements, contraires à la probité, sont proscrits par la loi et pénalement sanctionnés. Les références légales de ces comportements sont données en annexe.

Il s'agit notamment des comportements suivants :

a- La corruption :

La corruption prend deux formes :

- La **corruption active** est l'infraction du corrupteur (« acheter quelqu'un »). C'est le fait, par quiconque, de proposer, sciemment, directement ou indirectement, un avantage quelconque, de céder à la sollicitation d'un tel avantage ou d'octroyer un tel avantage afin d'obtenir d'une personne la réalisation ou la non-réalisation d'un acte de sa fonction ou facilité par sa fonction.
- La **corruption passive** est l'infraction du corrompu (« se faire acheter par quelqu'un »). C'est le fait d'avoir, en contrepartie d'un acte de sa fonction ou facilité par sa fonction, sciemment, directement ou indirectement, sollicité un avantage quelconque, accepté la proposition d'un tel avantage ou reçu un tel avantage, pour soi-même ou pour autrui.



L'**acte de la fonction ou facilité par la fonction** peut consister en l'attribution d'un marché public, l'octroi d'un délai de paiement supplémentaire, l'absence d'application des règles de la commande publique etc.

L'**avantage indu** peut consister en un don, une promesse, un cadeau, une somme d'argent, une invitation à un événement etc.

La corruption peut être **publique** ou **privée**. Elle est publique lorsque le corrompu est un agent public. L'agent privé se définit négativement comme toute personne ne possédant pas la qualité d'agent public.

Remarque : Un **agent public** comprend :

- les personnes dépositaires de l'autorité publique, c'est-à-dire qui détiennent un pouvoir de contrainte (ex : militaires) ;
- les personnes chargées d'une mission de service public, c'est-à-dire qui sont chargées de satisfaire à une mission d'intérêt général (ex : directeur d'établissement hospitalier, salarié du CEA participant à la conclusion de marchés publics ou instruisant des dossiers d'aide publique) ;
- les personnes investies d'un mandat électif public, c'est-à-dire qui détiennent des fonctions électives nationales ou locales (ex : président d'un conseil départemental, conseiller régional, président d'un syndicat intercommunal, député, sénateur, maire, adjoint au maire).

L'agent public peut être national, international (organisation internationale publique etc) ou étranger.



Corruption publique

10 ans d'emprisonnement et 1.000.000 euros d'amende, ce montant pouvant être porté au double du produit tiré de l'infraction.

Corruption privée

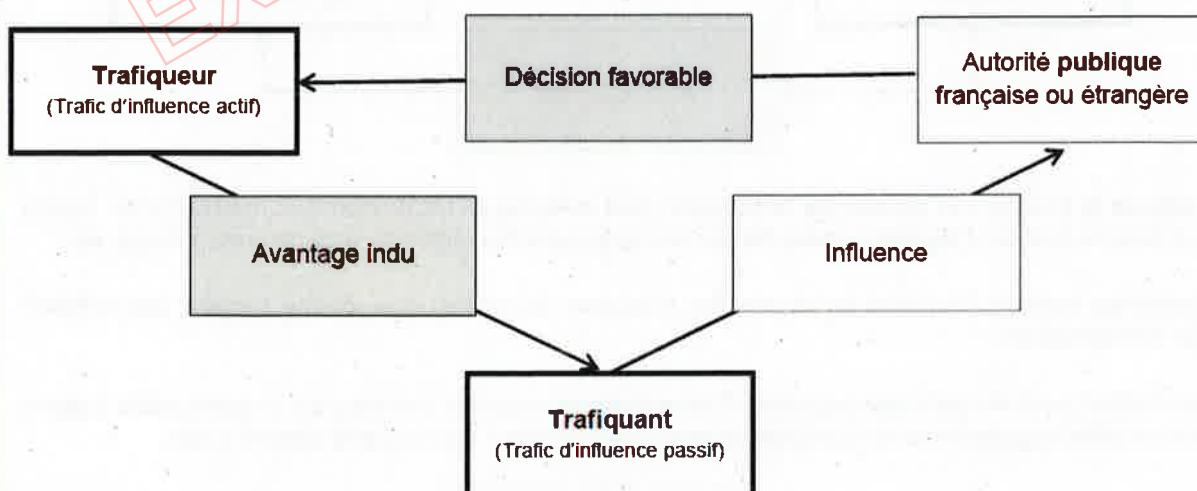
5 ans d'emprisonnement et 500.000 euros, ce montant pouvant être porté au double du produit tiré de l'infraction.

Les peines sont portées au double en cas de corruption publique.

b- Le trafic d'influence :

Le trafic d'influence prend deux formes :

- Le **trafic d'influence actif** est l'infraction du trafiqueur. C'est le fait de proposer un avantage quelconque, de céder à la sollicitation d'un tel avantage ou d'octroyer un tel avantage afin d'obtenir du trafiquant qu'il use de son influence réelle ou supposée auprès d'une autorité publique afin qu'elle prenne une décision favorable au trafiqueur ou à un tiers.
- Le **trafic d'influence passif** est l'infraction du trafiquant. C'est le fait de solliciter un avantage quelconque, d'agréer à la proposition d'un tel avantage ou de recevoir un tel avantage afin d'user de son influence réelle ou supposée auprès d'une autorité publique afin qu'elle prenne une décision favorable au trafiqueur ou à un tiers.



Le trafic d'influence peut être **public** ou **privé**. Il est public lorsque le trafiquant est un agent public et privé lorsque le trafiquant est un agent privé. En revanche, l'autorité doit en tout état de cause être publique. Par conséquent, le trafiquant qui met son influence à profit d'une autorité privée ne commet pas l'infraction.



Trafic d'influence public	Trafic d'influence privé
10 ans d'emprisonnement et 1.000.000 euros d'amende, ce montant pouvant être porté au double du produit tiré de l'infraction.	5 ans d'emprisonnement et 500.000 euros d'amende, ce montant pouvant être porté au double du produit tiré de l'infraction.

Les peines sont portées au double en cas de trafic d'influence public.

c- La concussion :

La **concussion** est un manquement au devoir de probité qui se caractérise aussi bien lorsque l'auteur agit à des fins d'enrichissement personnel que lorsqu'il agit à des fins désintéressées.

Elle consiste, pour une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public :

- soit de recevoir, exiger ou ordonner de percevoir à titre de droits, contributions, impôts ou taxes publics, une somme qu'elle sait ne pas être due ou excéder ce qui est dû ;
- soit d'accorder sous une forme quelconque une exonération ou franchise des droits, contributions, impôts ou taxes publics, en violation des textes légaux ou réglementaires.



5 ans d'emprisonnement et 500.000 euros d'amende, ce montant pouvant être porté au double du produit tiré de l'infraction.

d- La prise illégale d'intérêts :

La **prise illégale d'intérêts** (ou le « **pantouflage** ») est un délit de partialité qui vise à sanctionner un agent public qui aurait un intérêt dans une affaire placée sous sa surveillance.

Elle interdit pour tout **agent public en activité** de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt de nature à compromettre sa propre impartialité, son indépendance ou son objectivité dans une entreprise ou une opération dont il avait en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement.

Elle interdit aussi pendant un **délai de trois ans après la cessation de fonctions** de membre du Gouvernement, de membre d'une autorité administrative indépendante ou d'une autorité publique indépendante, de titulaire d'une fonction exécutive locale, de fonctionnaire, militaire ou agent d'une administration publique, d'un **établissement public** ou d'une **entreprise publique**, de prendre ou recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans une entreprise privée à l'égard de laquelle ils ont, notamment, au cours de leurs précédentes fonctions, exercés une surveillance ou un contrôle ou conclu des contrats.



Pour l'agent en activité	Pour l'agent ayant cessé ses fonctions
5 ans d'emprisonnement et 500.000 euros d'amende, ce montant pouvant être porté au double du produit tiré de l'infraction.	3 ans d'emprisonnement et 200.000 euros d'amende, ce montant pouvant être porté au double du produit tiré de l'infraction.

e- Le détournement de biens public :

Le **détournement de biens publics** est le fait pour une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, un comptable public, un dépositaire public ou l'un de ses subordonnés, de détruire, détourner ou soustraire des fonds publics ou privés, des actes ou des titres ou tout autre objet qui lui a été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission.



10 ans d'emprisonnement et 1.000.000 euros d'amende, ce montant pouvant être porté au double du produit tiré de l'infraction.

f- Le favoritisme :

Le délit de **favoritisme** concerne toute personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou exerçant les fonctions de représentant d'un établissement public et toute personne agissant pour le compte de ces derniers.

Il consiste à procurer ou tenter de procurer à autrui un avantage injustifié, par la violation des lois et règlements ayant pour objet de garantir la **liberté d'accès et l'égalité des candidats dans les marchés publics et les contrats de concession**.



2 ans d'emprisonnement et 200.000 euros d'amende, ce montant pouvant être porté au double du produit tiré de l'infraction.

g- Le recel :

Le **recel** est conditionné par l'existence d'un crime ou d'un délit commis au préalable. Il s'agit de profiter d'une infraction déjà commise, en connaissance de cause.



5 ans d'emprisonnement et de 375.000 euros d'amende. Ces peines sont susceptibles d'être aggravées notamment lorsque le **recel** est commis en utilisant les facilités que procure l'exercice d'une activité professionnelle où elles sont portées à 10 ans d'emprisonnement et 750.000 euros d'amende. Ces peines peuvent être élevées au-delà de 375 000 euros jusqu'à la moitié de la valeur des biens recelés.

h- Le faux et l'usage de faux :

Le **faux et l'usage de faux** consistent en la production ou l'utilisation d'un faux document ou autre support d'expression afin d'obtenir un droit ou de prouver certains faits.

Le faux peut être :

- matériel c'est-à-dire un contenu exact mais un support falsifié (ex : contrat recopié, fausse signature etc).
- intellectuel c'est-à-dire un support exact mais un contenu falsifié (ex : procès-verbal de présence relatant la présence de personnes qui étaient en réalité absentes).



3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

2- AU TITRE DES LOIS ETRANGERES

Les activités du CEA peuvent être soumises aux législations étrangères, soit en raison de l'application du droit local lorsque les activités sont conduites dans le pays concerné, soit en raison de l'application extraterritoriale de certaines législations telles que la loi américaine anticorruption *US Foreign Corrupt Practices Act 1977* (FCPA) ou la loi britannique sur la corruption *UK Bribery Act 2010* (UKBA).

En cas de doute sur l'application de pratiques ou de législations étrangères, le salarié doit alerter son responsable hiérarchique et, le cas échéant, le représentant de la chaîne fonctionnelle juridique ou le responsable en charge de la conformité, afin de vérifier au préalable les règles applicables et veiller à les respecter.

EXTRACTION OBSYS

II- LES SITUATIONS A RISQUES AU CEA

Le renforcement des législations et réglementations en matière de lutte contre la corruption impose d'être vigilant dans les relations professionnelles, tant en France qu'à l'international. Chaque salarié du CEA doit se prémunir de tout risque d'être impliqué, directement ou indirectement, dans des affaires de corruption ou tout autre manquement au devoir de probité.

Les situations décrites ci-après ne sont pas exhaustives quant aux situations à risques que les salariés peuvent rencontrer.

D'une manière générale, en cas de doute sur l'appréciation de ces situations à risques, les salariés sont invités à se rapprocher de leur responsable hiérarchique ou du responsable en charge de la conformité.

EXTRACTION OBSYS

1- L'ENTREE EN RELATION PROFESSIONNELLE ET LA CONTRACTUALISATION

Il est impératif d'être vigilant lorsqu'on entre en relation professionnelle avec un tiers. Le tiers, français ou étranger, peut être, un fournisseur, un prestataire, un sous-traitant, un client, un consultant, un intermédiaire ou un partenaire au sens large.

Points de vigilance

Les points de vigilance portent sur les aspects qui permettent d'évaluer le niveau de risque de la relation envisagée, tels que :

- la réputation du tiers et sa solidité financière ;
- les vérifications sur la transparence de l'actionnariat, ainsi que celle des comptes, lorsque le tiers est une personne morale ;
- la politique de conformité du tiers concerné ;
- en fonction du pays d'appartenance du tiers, la législation anticorruption en vigueur.

La conduite à tenir

Chaque salarié peut être confronté à un grand nombre de situations très diverses dont il n'est pas possible d'établir la liste exhaustive. En cas de doute, le salarié doit s'adresser à son responsable hiérarchique et, le cas échéant, au représentant de la chaîne fonctionnelle juridique ou au responsable en charge de la conformité.

D'une manière générale, chaque salarié doit se conformer aux points suivants :

- informer son responsable hiérarchique de tout risque dont il a connaissance ou dont il soupçonne l'existence, pouvant résulter de la mise en relation ;
- signaler à son responsable hiérarchique toute situation le concernant pouvant constituer des cas de conflits d'intérêts (sur cette notion, cf. § 3 Les conflits d'intérêts) ;
- respecter scrupuleusement les règles et procédures internes, en particulier celles relatives aux achats, aux ventes et aux activités collaboratives ;
- refuser de solliciter, d'accepter ou d'offrir toute somme d'argent, ou tout avantage indu dans le cadre d'une relation professionnelle (sur cette notion, cf. § 2.2 Les cadeaux et les invitations) ;
- résister à toute forme de sollicitation ou comportement inapproprié.

Pour toute relation avec des sociétés localisées dans des pays et territoires fiscaux non coopératifs ou à risque, ou avec des sociétés écrans, ou toute société inscrite sur les listes noires de la Banque Mondiale ou de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD), un examen approfondi est à effectuer. La décision finale d'engager le CEA sera prise par la Direction générale.

Exemple

J'ai un projet d'acquisition pour mon laboratoire d'un matériel pour lequel je m'apprête à lancer un appel d'offre. Afin de me renseigner sur ce qui existe dans le domaine et être en mesure de rédiger un cahier des charges, je me rends à un salon professionnel. Un exposant me propose d'acheter le matériel suivant plusieurs commandes distinctes, apparemment dans rapport les unes avec les autres, afin de pouvoir échapper à une mise en concurrence en bonne et due forme.

Que dois-je détecter ? : Le fournisseur vous incite à contrevenir aux règles de la commande publique. En acceptant cette proposition je m'expose à un délit de favoritisme.

2- LES CADEAUX ET LES INVITATIONS

Les cadeaux peuvent prendre de multiples formes et sont considérés d'une manière générale comme des **avantages, ou des faveurs, accordés sans contrepartie ni compensation**. Il peut s'agir d'objets offerts occasionnellement ou périodiquement dans le cadre de relations professionnelles, de repas d'affaires, d'invitations à des événements ou expositions, de manifestations sportives, de voyages qui mélangent loisirs et cadre professionnel, de conditions commerciales ou tarifaires préférentielles, etc.

Points de vigilance

Ces cadeaux et invitations offerts par des fournisseurs, prestataires ou sous-traitants ou des partenaires, ou que l'on peut à l'inverse être amené à faire à ces derniers, peuvent contribuer à la bonne qualité des relations professionnelles. Ce sont des manifestations de courtoisie et d'appréciation mutuelle relativement courantes qui peuvent parfois relever d'une coutume dans certains pays.

La vigilance doit porter sur le fait que les cadeaux et invitations ne doivent emporter aucune contrepartie quelle qu'en soit la forme, explicite ou implicite.

En particulier, ils ne doivent en aucun cas influencer ou donner l'impression d'altérer la capacité de jugement ou de décision des salariés du CEA.

Ces cadeaux et invitations doivent s'inscrire dans un contexte professionnel, rester raisonnables tant par leur fréquence que par leur montant, être acceptés en toute transparence et si possible être partagés en équipe.

Une attention particulière doit être portée dans le cas où le bénéficiaire détient un pouvoir de décision ou d'influence sur une action pouvant toucher les intérêts du CEA, à travers notamment l'octroi d'une autorisation, la signature d'un contrat ou la passation d'un marché.

La conduite à tenir

En aucun cas, les salariés du CEA ne doivent accepter, ou offrir, à titre personnel des cadeaux de nature monétaire, des chèques cadeaux, des réductions, des avantages tarifaires ou des rétributions financières. De même, les cadeaux ou invitations durant les périodes d'appels d'offres, que le salarié soit impliqué directement ou indirectement dans la procédure, sont à proscrire.

Dans les autres cas, il convient de suivre les règles suivantes :

- les cadeaux ou invitations d'une valeur estimée inférieure à 50 euros peuvent être offerts ou reçus sans information ni autorisation du responsable hiérarchique ;
- les cadeaux ou invitations d'une valeur estimée comprise entre 50 et 150 euros peuvent être offerts ou reçus. Ils font l'objet d'une information au responsable hiérarchique ;
- le principe est que les cadeaux ou invitations dont la valeur estimée est supérieure à 150 euros doivent être refusés et ne peuvent être offerts. Cependant, si pour des raisons spécifiques (culturelles, conjoncturelles), le salarié se trouve contraint à accepter, il devra en rendre compte à son responsable hiérarchique et au responsable de la conformité au niveau du CEA, en apportant les justifications nécessaires. De la même manière, si pour des raisons spécifiques, le salarié est amené à envisager d'offrir un cadeau ou une invitation d'un montant supérieur à 150 euros, il ne pourra le faire qu'après autorisation du responsable de la conformité au niveau CEA.

Dans tous les cas, il convient de conserver la trace de ces cadeaux pour éviter toute suspicion dans le futur.

En cas de répétition de cadeaux ou d'invitations de la part d'une même personne ou entité, le seuil à retenir est alors apprécié en fonction du montant global correspondant aux cadeaux et invitations reçus ou offerts dans la même année.

En cas de doute, ou afin d'obtenir de plus amples informations, le salarié doit s'adresser à son responsable hiérarchique ou au responsable de la conformité.

? Exemple

Puis-je accepter une invitation VIP de la part d'un fournisseur pour aller voir une exposition, un spectacle, un match pour deux personnes ?

Quels points de vigilance ?

- La nature du cadeau : Il s'agit d'une invitation à un événement, de surcroît VIP.
- Le montant estimé du cadeau : S'agissant du montant a priori voisin de 150 euros, il est indispensable d'informer son responsable hiérarchique.
- Le contexte dans lequel a été offert le cadeau : Il est impératif de se trouver à distance d'une période d'appel d'offres ou de négociation quelconque dans lesquels on est impliqué.
- La fréquence : Ce type d'invitation ne doit pas intervenir plus d'une fois par an.

EXTRACTION OBSYS

3- LES CONFLITS D'INTERETS

Une situation de conflit d'intérêts est susceptible d'altérer l'objectivité d'une personne et donc sa capacité à remplir sa mission.

Un salarié se trouve en situation de conflit d'intérêts quand **il détient des intérêts personnels, financiers ou commerciaux qui peuvent avoir une influence sur l'objectivité des décisions qu'il prend ou recommande ou des avis qu'il émet dans le cadre de l'exercice de ses fonctions**. Cette situation peut survenir, par exemple, lorsque le salarié :

- exerce des activités extraprofessionnelles ou professionnelles en dehors du CEA ;
- a dans son entourage des proches qui travaillent chez des fournisseurs (ou prestataires, sous-traitants) de son unité.

Cette situation peut être de nature à conduire le salarié concerné à enfreindre son devoir de loyauté à l'égard du CEA. Elle peut également constituer des actes préparatoires de corruption et d'autres délits associés.

Points de vigilance

Chacun doit s'interroger, avant toute prise de décision engageant le CEA, sur l'existence de liens, personnels ou non et de quelque nature que ce soit, susceptibles d'avoir une influence sur sa décision, sa recommandation ou son avis.

De même, en dehors du cadre professionnel, chacun doit veiller à ne pas créer une situation ou prendre des engagements susceptibles de lui faire enfreindre son devoir de loyauté à l'égard du CEA.

La conduite à tenir

Dans l'hypothèse où un salarié se trouve confronté à une situation de conflit d'intérêts le concernant directement ou indirectement, il se doit d'alerter son responsable hiérarchique et, le cas échéant, le responsable de la conformité, de :

- toute suspicion ou situation identifiée de conflit d'intérêts ;
- toute sollicitation ou tout comportement inapproprié susceptible de créer un tel conflit ;
- toute pression, voire menace ou acte de chantage, interne ou externe.

Les informations relatives à des situations de conflit d'intérêts doivent être consignées par écrit et conservées au sein des unités concernées. Elles doivent pouvoir être présentées lors de tout contrôle ultérieur. Le salarié doit, en cas de mutation et si la situation de conflit d'intérêts persiste, faire une nouvelle déclaration.

Le salarié doit également se retirer de tout processus de décision, de recommandation ou d'avis pouvant être affecté par ce conflit d'intérêts.

Exemple

Une situation de conflit d'intérêts peut notamment survenir lorsque :

- en tant qu'acheteur ou prescripteur au CEA, un membre de ma famille travaille pour une entreprise qui soumissionne à un appel d'offres lancé par le CEA ;
- en tant que manager, j'envisage de proposer l'embauche d'une personne membre de ma famille pour occuper un poste dans l'unité que je dirige ou avec laquelle j'entretiens des relations suivies ;
- je tisse une relation amicale avec un fournisseur, un prestataire ou un sous-traitant, qui intervient dans mon unité ;
- je prends une participation financière ou des responsabilités chez un fournisseur, un prestataire, un sous-traitant, un partenaire du CEA ou tout organisme ou entreprise avec lequel le CEA entretient une relation (start-up, fonds d'investissement notamment).

Dans tous les cas de conflits d'intérêts, je dois le signaler à mon responsable hiérarchique et me renseigner sur la conduite à tenir notamment auprès du responsable chargé de la conformité.

4- LES PAIEMENTS DE FACILITATION

Les paiements de facilitation consistent à verser des **sommes modiques à des agents publics afin de sécuriser ou d'accélérer l'exécution d'actes administratifs usuels ou des formalités nécessaires lui incombant.**

Points de vigilance

Même si le recours aux paiements de facilitation est une pratique courante dans certains pays, elle reste une forme d'extorsion pouvant être assimilée à des faits de corruption.

La conduite à tenir

Le CEA interdit d'avoir recours à cette pratique qui constitue une forme de corruption. Avoir recours au paiement de facilitation peut exposer les salariés du CEA à des poursuites pénales et nuire à la réputation du CEA.

Face à une telle situation, le salarié CEA doit contacter son responsable hiérarchique.

Exemple

- Un agent public sollicite une commission à titre personnel pour délivrer le visa nécessaire pour une mission professionnelle ;
- Dans le cadre d'un forum se déroulant à l'étranger, j'ai besoin de transférer un prototype de démonstration. Sur place, un agent public local me demande un paiement pour l'approbation technique de cet équipement ;
- Des paiements me sont demandés pour accélérer le dédouanement d'un matériel.

Face à toutes ces situations où les paiements sont interdits par le CEA, je ne paie pas et je contacte mon responsable hiérarchique.

5- LE MECENAT ET LE SPONSORING

Le mécénat est un soutien financier ou matériel apporté, sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général.

Le parrainage ou sponsoring est un soutien financier ou matériel apporté par une personne physique ou morale à une manifestation, à une personne, à un produit ou à une organisation en vue d'en retirer un bénéfice direct.

Dans le cadre de ses activités, le CEA peut participer à des structures de type associatif dont l'objet est en relation directe avec ses activités et, à titre exceptionnel, consentir des dons ou accepter des dons ou legs.

L'autorisation pour que le CEA puisse consentir des dons relève, selon le montant, de la compétence de l'Administrateur général ou des directions opérationnelles.

Inversement, le CEA est habilité à recevoir tout don ou legs en argent ou en nature. Toute acceptation de dons ou legs par le CEA doit faire l'objet d'une autorisation du Conseil d'administration du CEA, sous réserve de la délégation de pouvoirs consentie au profit de l'Administrateur général dans la limite d'un certain montant.

Points de vigilance

Même si, dans certaines conditions, les actions de mécénat ou sponsoring peuvent se présenter comme des prolongements naturels aux activités d'intérêt général du CEA, elles peuvent constituer un terrain propice à des actes ou tentatives de corruption.

Outre le respect des procédures applicables au CEA pour autoriser ces actions, il est nécessaire de vérifier qu'elles ne constituent pas en réalité une manière de recevoir ou de consentir des avantages indus, de privilégier des opérations d'influence ou des intérêts pécuniaires personnels.

La conduite à tenir

Tout salarié intervenant dans le cadre d'une acceptation de dons ou legs au profit du CEA ou, au contraire, d'un octroi de dons par le CEA au profit d'un tiers, doit se conformer aux procédures internes applicables. Il doit par ailleurs vérifier, à son niveau, que ces opérations sont conformes au principe de probité et à la politique du CEA en la matière, en s'assurant notamment que le mécénat ou sponsoring concerné :

- est en lien direct avec les activités du CEA ;
- est conclu avec un tiers dont la réputation et l'intégrité a été vérifiée au préalable ;
- n'est pas conclu en présence d'un conflit d'intérêts ;
- ne privilégie pas des opérations d'influence ou des intérêts pécuniaires personnels ou extraprofessionnels
- ne constitue pas un avantage indu.

En cas de doute dans l'application de ces principes, le salarié concerné doit alerter son responsable hiérarchique avant de donner suite à toute activité de mécénat ou sponsoring.

❓ Exemple

Une vigilance accrue des opérations de mécénat ou sponsoring doit être mise en œuvre en présence de certains indices, par exemple lorsque :

- l'association ou la fondation au profit de laquelle un don du CEA est envisagé mène des activités éloignées de celles du CEA ;
- le dirigeant d'une fondation ou association au profit de laquelle un don du CEA est envisagé est un de mes proches ou fait partie de ma famille, ou est également un fournisseur ou un partenaire du CEA ;
- des suspicions existent quant à la réputation et l'intégrité d'une association ou fondation, ou de son personnel, au profit de laquelle un don du CEA est envisagé ;
- il est proposé au CEA de percevoir un don dans le cadre du mécénat, en échange d'un engagement du CEA de réaliser certaines activités sans lien direct avec le don ;
- des suspicions existent quant à la réputation et l'intégrité d'une entité ayant émis le souhait de réaliser un don ou legs au profit du CEA.

En cas de doute dans l'application de ces principes, vous devez alerter votre responsable hiérarchique avant de donner suite à toute activité de mécénat ou sponsoring ou contacter le référent chargé de la conformité.

6- LA REPRESENTATION D'INTERETS (LOBBYING)

Au regard de la loi dite Sapin II, le CEA constitue un « représentant d'intérêts » (lobbyiste). Il emploie des salariés qui ont pour activité principale ou régulière d'influer sur la décision publique, notamment sur le contenu d'une loi ou d'un acte réglementaire (lobbying). Pour influencer sur la décision, ces salariés peuvent entrer en communication avec les membres du Gouvernement, ou les parlementaires, ou les principaux élus locaux et décideurs publics.

A ce titre, le CEA répond aux obligations déclaratives, dont l'inscription de ses salariés concernés par une activité de lobbying, au répertoire numérique de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP), ainsi que la présentation d'un rapport annuel, relatant les actions menées sur l'année écoulée et le montant des dépenses correspondantes.

Points de vigilance

Chacun peut avoir des relations avec des membres du Gouvernement, des parlementaires, des élus locaux et plus généralement des décideurs publics, soit dans le cadre professionnel, soit en raison d'activités privées.

Dans le cadre professionnel, tout salarié du CEA non concerné par une activité de lobbying et non inscrit au répertoire numérique de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP), se doit d'informer son responsable hiérarchique si des contacts devenaient fréquents avec des décideurs publics, au point de constituer une activité principale ou régulière au sens de la loi.

La conduite à tenir

À l'égard des autorités publiques, il convient d'exercer de façon loyale et responsable toute action de lobbying en excluant toute pratique assimilable à de la corruption ou du trafic d'influence.

Aucun salarié du CEA n'est habilité à engager directement ou indirectement l'organisme dans une activité de soutien de quelque nature que ce soit à un parti ou une organisation politique, et ne peut se prévaloir, à cet effet, de sa qualité de salarié du CEA.

Exemple

Le maire de ma commune, que je connais personnellement, fait appel à moi au moment des élections pour faire état de mon soutien en tant que salarié du CEA. Quelle attitude dois-je adopter ?

Une telle sollicitation doit être refusée, car le CEA doit respecter un principe de neutralité absolue et ne peut donc, directement ou indirectement, apporter son soutien à quiconque. Il en est de même si vous êtes candidat à une élection. En cas de doute, vous devez en référer à votre responsable hiérarchique ou au référent chargé de la conformité.

III- LE DISPOSITIF DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Conformément à l'article 17 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, le CEA a mis en place un dispositif d'alerte relatif au signalement de conduites et situations contraires au présent code de conduite anticorruption.

COMMENT LANCER L'ALERTE ?

La procédure de signalement interne est la même que celle du V- de l'annexe des règlements intérieurs des centres, intitulée Dispositif d'alerte interne du CEA.

COMMENT BENEFICIER DU REGIME PROTECTEUR DU LANCEUR D'ALERTE ?

L'auteur d'un signalement de conduites et situations contraires au présent code de conduite anticorruption peut bénéficier du régime légal de protection accordé aux lanceurs d'alerte s'il remplit les conditions du II- de l'annexe des règlements intérieurs des centres, intitulée Dispositif d'alerte interne du CEA. Ces protections sont listées au III- de cette annexe.

IV- ANNEXE

1- GLOSSAIRE

L'éthique est l'ensemble des valeurs et des principes moraux qui sont à la base de la conduite d'une personne et qui servent de fondement à la vie en société.

L'éthique professionnelle vise les valeurs et les principes moraux qui motivent les conduites des personnes dans le milieu professionnel, qu'elles appartiennent à la même profession ou qu'elles exercent leur activité dans une structure donnée.

La déontologie est l'ensemble des règles et des devoirs régissant la conduite à tenir pour les membres d'une profession ou pour les personnes exerçant leur activité dans une structure donnée.

La conformité est l'action visant à rendre des mesures ou des comportements, au sein d'une structure donnée comme vis-à-vis de tiers, conformes à une norme (externe et/ou interne) applicable au lieu et dans les domaines où cette structure exerce son activité.

La compliance, inspirée des pratiques anglo-saxonnes et qui est très proche de la conformité, se définit comme l'ensemble des processus qui permettent d'assurer le respect des normes applicables à une structure donnée par l'ensemble de ses membres, mais aussi des valeurs et d'un esprit éthique insufflé par ses dirigeants.

La probité est le caractère d'une personne qui ne doit pas poursuivre un intérêt personnel dans le cadre son service et qui agit donc de manière désintéressée.

L'intégrité est le caractère d'une personne qui est fidèle à ses devoirs et engagements et incorruptible, dont la conduite et les actes sont irréprochables.

L'intégrité scientifique se définit comme l'ensemble des règles et des valeurs qui doivent régir l'activité de recherche, pour en garantir le caractère honnête et scientifiquement rigoureux.

2- REFERENCES INFRACTIONS**Corruption :**

	Active	Passive
Corruption privée	Art. 445-1 du code pénal	Art. 445-1 du code pénal
Corruption d'agent public français	Art. 433-1, 1° du code pénal	Art. 432-11, 1° du code pénal
Corruption d'agent public étranger	Art. 435-3 du code pénal	Art 435-1 du code pénal
Corruption d'un agent de la justice	Art. 434-9 du code pénal	Art. 434-9 du code pénal

Trafic d'influence :

	Active	Passive
Trafic d'influence privé d'autorité publique française (trafiquant = agent privé)	Art. 433-2 du code pénal	Art. 433-2 du code pénal
Trafic d'influence public d'autorité publique française (trafiquant = agent public)	Art. 433-1, 2° du code pénal	Art. 432-11, 2° du code pénal
Trafic d'influence public et privé d'autorité publique étrangère (trafiquant = agent public ou privé)	Art. 435-4 du code pénal	Art 435-2 du code pénal
Trafic d'influence d'un agent de la justice	Art. 434-9-1 du code pénal	Art. 434-9-1 du code pénal

Concussion : Art. 432-10 du code pénal.**Prise illégale d'intérêt** : Art. 432-12 du code pénal ; Art. 432-13 du code pénal.**Détournement de biens publics** : Art. 432-15 du code pénal.**Favoritisme** : Art. 432-14 du code pénal.**Recel** : Art. 321-1 du code pénal.**Faux et usage de faux** : Art. 441-1 du code pénal.

ANNEXE 4



DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE CEA PROCEDURE DE RECUEIL ET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS INTERNES

La présente procédure de recueil et de traitement des signalements internes est mise en place en application de l'article 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi Sapin II, modifiée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, dite loi Wasserman, et du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, qui imposent aux personnes morales de se doter d'une procédure de recueil et de traitement des signalements internes.

I- QUI PEUT EFFECTUER UN SIGNALEMENT INTERNE ?

- Les **membres du personnel CEA** quel que soit leur statut (CDD, CDI, stagiaire, intérimaire etc.) ;
- Les **personnes dont la relation de travail s'est terminée au CEA**, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation ;
- Les personnes qui se sont portées **candidates à un emploi au CEA**, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de la candidature ;

Mais aussi :

- Les membres du Conseil d'Administration du CEA ;
- Les collaborateurs extérieurs et occasionnels du CEA ;
- Les cocontractants du CEA, les sous-traitants ou lorsqu'il s'agit de personnes morales, les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants, ainsi que les membres de leur personnel.

ATTENTION : L'auteur d'un signalement interne n'est pas pour autant un lanceur d'alerte. En effet, pour bénéficier du statut de lanceur d'alerte et des protections associées, l'auteur du signalement interne doit, au sens de la loi, respecter un ensemble de conditions exposées dans le point II de la présente procédure.

II- QUELLES CONDITIONS REMPLIR POUR BENEFICIER DU STATUT DE LANCEUR D'ALERTE ET DU REGIME DE PROTECTIONS ASSOCIEES ?

Lorsqu'une personne lance une alerte interne conformément à la présente procédure, elle bénéficie du statut de lanceur d'alerte et des protections associées à condition de remplir les conditions suivantes :

- 1- Etre une personne physique listée dans le titre I- de la présente procédure
- 2- Avoir signalé des informations portant sur des faits listés ci-dessous, qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire au CEA :

- Un **délit** ou un **crime** (corruption, trafic d'influence, favoritisme, harcèlement moral, harcèlement sexuel, etc.) ;
- Une **menace** ou un **préjudice pour l'intérêt général** (atteinte à la santé publique ou à l'environnement, etc.) ;
- Une **violation ou tentative de dissimulation** d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement (irrégularités et fraudes en matière nucléaire, etc.)

Attention : Les faits, informations et documents signalés ou divulgués, quel que soit leur forme ou leur support, ne doivent pas être couverts par :

- le secret de la défense nationale,
- le secret médical,
- le secret des délibérations judiciaires,
- le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires,
- le secret professionnel de l'avocat.

A noter que le secret des affaires ne pourra pas être opposé au lanceur d'alerte.

3- Avoir eu connaissance des informations signalées dans le cadre de ses activités professionnelles :

Cela signifie qu'il n'est pas nécessaire que l'auteur du signalement ait une connaissance personnelle des informations signalées. Les informations peuvent être connues de l'auteur du signalement par l'intermédiaire d'une tierce personne. Il est donc possible pour l'auteur du signalement de rapporter des informations sur des faits qu'il n'a pas personnellement constatés.

4- Agir sans contrepartie financière directe :

Cela signifie que le fait de recevoir une rémunération pour effectuer un signalement prive du régime de protection des lanceurs d'alerte.

5- Agir de bonne foi :

Cela signifie que l'auteur du signalement a des motifs raisonnables de croire que les informations qu'il a signalées étaient véridiques au moment où il a réalisé le signalement.

III- QUEL REGIME PROTECTEUR POUR LE LANCEUR D'ALERTE INTERNE ?

L'auteur de signalement interne qui se voit reconnaître le statut de lanceur d'alerte bénéficie d'un régime protecteur.

Il bénéficie notamment d'une **exonération totale** de :

- **Responsabilité civile** pour les dommages causés du fait de son signalement dès lors qu'il avait des motifs raisonnables de croire que le signalement de l'intégralité des informations révélées était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause ;
- **Responsabilité pénale** pour violation d'un secret protégé par la loi, dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, ainsi que pour soustraction, détournement ou recel de documents ou tout autre support contenant les informations dont il a eu connaissance de manière licite, et dont la divulgation était, là encore, nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause.

Le lanceur d'alerte **ne peut faire l'objet, directement ou indirectement, de mesures de représailles** ni de menaces ou de tentatives de recourir à des mesures de représailles. En cas de recours du lanceur d'alerte contre une mesure de représailles, dès lors qu'il présente des éléments qui permettent de supposer qu'il a signalé des informations dans les conditions définies au titre II- de la présente procédure, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est dûment justifiée.

Exemples de mesures de représailles : Suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ; Rétrogradation ou refus de promotion ; Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ; Évaluation de performance ou attestation de travail négative ; Mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière ; Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ; Discrimination, traitement désavantageux ou injuste ; Non-conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat permanent,

lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ; Non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire ; Préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur un service de communication au public en ligne, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu.

Le lanceur d'alerte pourra bénéficier de deux mesures de soutien financier :

- un secours financier visant à couvrir ses subsides si **sa situation financière s'est gravement dégradée** en raison du signalement ;
- une aide aux frais d'instance en cas de recours judiciaire par le lanceur d'alerte **contre une mesure de représailles** ou une procédure « bâillon ».

Remarque : A noter que le juge peut à tout moment rendre ces provisions définitives, quelle que soit l'issue du procès, c'est-à-dire même si le lanceur d'alerte perd son procès.

Dans le cas où le contrat de travail est rompu à la suite d'un signalement, le lanceur d'alerte a la possibilité de saisir le **conseil de prud'hommes (CPH) en référé**. Ce dernier peut, en complément de toute autre sanction, obliger l'employeur à abonder le compte personnel de formation du salarié ayant lancé l'alerte jusqu'à son plafond mentionné à l'article L. 6323-11-1 du code du travail.

Par ailleurs, si une personne fait **entrave au signalement**, elle s'expose à une sanction pouvant aller jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende.

En cas de **procédure abusive ou dilatoire contre un lanceur d'alerte**, la personne s'expose à une amende civile pouvant aller jusqu'à 60 000 €. Cette sanction pourra être complétée le cas échéant de dommages-intérêts et d'une peine d'affichage ou de diffusion de la décision de justice.

NB : Lorsqu'un signalement a été réalisé de manière **anonyme**, le lanceur d'alerte dont l'identité est révélée par la suite bénéficie des mêmes protections.

IV- L'EXTENSION DU REGIME PROTECTEUR AU(X) TIERS PROTEGE(S)

La loi du 21 mars 2022 a créé la notion de « tiers protégé », qui figure désormais à l'article 6-1 de la loi du 9 décembre 2016.

Sont assimilés à des tiers protégés les :

- **Facilitateurs** définis comme toutes personnes physiques ou morales de droit privé à but non lucratif qui aident le lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation dans le respect de la procédure (ex : organisations syndicales, associations, proches, etc.) ;
- **Personnes physiques en lien** avec le lanceur d'alerte et risquant de faire l'objet de mesures de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de leur employeur, de leur client ou du destinataire de leurs services (ex : collègues, etc.) ;
- **Entités juridiques** contrôlées par le lanceur d'alerte (au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce) pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel.

Ainsi, **certaines mesures** de protection¹ bénéficiant au lanceur d'alerte dont notamment, l'irresponsabilité civile et pénale et la protection contre toutes formes de représailles, sont étendues aux tiers protégés.

En revanche, ces personnes ne bénéficient pas du statut de lanceur d'alerte.

¹ Les mesures dont il est question sont celles de l'article 10-1, de l'article 12, de l'article 12-1 et de l'article 13 II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi Sapin II.

V- COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT INTERNE ?

1. Comment adresser une alerte interne ?

L'auteur du signalement a la possibilité d'adresser son signalement au Référént du dispositif d'alerte interne et/ou son suppléant via plusieurs canaux, soit par écrit ou par oral.

L'auteur d'un signalement peut choisir de s'identifier (nom, prénom, poste, adresses email et postale, numéro de téléphone, etc.) ou de faire un signalement anonyme.

Le Référént du dispositif d'alerte interne et/ou son suppléant est le **destinataire unique** du signalement interne. Le signalement doit lui être transmis :

- soit par voie postale au « Référént du dispositif de signalement » à l'adresse suivante : Bâtiment 206, point courrier n°61 CEA Saclay 91191 GIF/Yvette Cedex, en prenant soin de préciser sur le recto de l'enveloppe « **A N'OUVRIR QUE PAR LE DESTINATAIRE ET/OU SON SUPPLEANT** » ;
- soit par courriel, de préférence crypté, à l'adresse : **signalement@cea.fr**. Le message doit comporter dans son objet la mention « Personnel et confidentiel » ;
- soit par téléphone et, sur demande de l'auteur du signalement, lors d'une visioconférence ou d'une rencontre physique organisée. Dans ce cas, le signalement sera consigné par écrit ;
- soit par courrier remis en main propre au Référént et/ou son suppléant. Le courrier doit comporter la mention « Personnel et confidentiel ».

Tout autre canal utilisé pour la transmission d'un signalement ne permettra pas de garantir l'intégrité et la confidentialité des informations ainsi reçues.

Spécificité des signalements effectués oralement : Dans le cas d'une demande de signalement oral via visioconférence ou rencontre physique, le Référént et/ou son suppléant organisera un entretien avec l'auteur du signalement dans les 20 jours ouvrés suivant la réception de la demande.

Tout signalement effectué oralement sera consigné de la manière suivante :

- Lorsqu'il est recueilli sur une ligne téléphonique non enregistrée, en établissant un procès-verbal précis de la conversation.
- Lorsqu'il est recueilli dans le cadre d'une visioconférence ou d'une rencontre physique, en établissant, avec le consentement de son auteur, un procès-verbal précis.

L'auteur du signalement a la possibilité de vérifier, de rectifier et d'approuver la transcription de la conversation ou le procès-verbal par l'apposition de sa signature.

Les transcriptions et procès-verbaux ne seront conservés que le temps strictement nécessaire et proportionné au traitement du signalement et à la protection de leurs auteurs, des personnes qu'ils visent et des tiers qu'ils mentionnent.

2. Quels éléments d'informations adresser au Référent et/ou son suppléant ?

L'auteur du signalement doit inclure les informations suivantes dans son signalement :

- Ses **coordonnées de contact** (notamment son adresse personnelle pour l'envoi du courrier accusant réception).

En cas de signalement anonyme, celui-ci a la possibilité de transmettre une adresse électronique de contact ne permettant pas son identification.

- L'**identité ou les faits précis** permettant d'identifier, et dans la mesure du possible, les fonctions et les coordonnées des personnes faisant l'objet du signalement ;
- La **description la plus précise possible** des faits et informations signalés et tous les éventuels documents qui sont **nécessaires à la sauvegarde des intérêts en cause**, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer le signalement de faits mentionnés au titre II- 2- de la présente procédure, qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire au CEA ;
- La **date des faits** rapportés, si celle-ci est connue.

Sauf lorsque l'alerte est anonyme, l'auteur du signalement doit transmettre en même temps que le signalement, **tout élément justifiant qu'il fait bien partie des personnes autorisées à lancer un signalement interne**.

3. Réception du signalement interne

Seul le Référent et/ou son suppléant, soumis aux mêmes exigences de confidentialité, peut :

- Ouvrir le courrier/courriel de signalement respectant les modalités prévues au titre V- ;
- Recueillir un signalement oral, selon les modalités prévues au titre V-.

Sous réserve que le signalement contienne les éléments d'identification suffisants, et qu'il soit adressé selon les modalités prévues au V-, le Référent ou son suppléant envoie **sous 7 jours ouvrés à compter de la date de réception du signalement** un courrier valant accusé de réception du signalement.

Attention : L'accusé de réception ne vaut pas recevabilité du signalement.

Lorsqu'un signalement a été effectué de manière anonyme, l'auteur du signalement ne bénéficie pas du droit au retour d'informations.

VI- VERIFICATION DE LA RECEVABILITE ET TRAITEMENT DU SIGNALEMENT INTERNE

1- VERIFICATION DE LA RECEVABILITE

Dans un premier temps, le **Référent du dispositif d'alerte interne** et/ou son suppléant, est chargé de **vérifier** que les conditions de recevabilité du signalement sont respectées. Lesdites conditions sont les suivantes :

- Satisfaire l'ensemble des conditions du titre II- de la présente procédure ;
- Avoir procédé au signalement interne dans le respect de la présente procédure interne.

Le traitement par le CTS du signalement **anonyme** sera réalisé uniquement à condition de :

- Satisfaire l'ensemble des conditions du titre II- de la présente procédure, à l'exception du 1- ;

- Avoir procédé au signalement interne dans le respect de la présente procédure interne ;
- Avoir recueilli des faits suffisamment détaillés pour pouvoir établir leurs potentielles réalité et matérialité.

Des informations complémentaires peuvent éventuellement être demandées à l'auteur du signalement.

En cas de dénonciation calomnieuse, l'auteur du signalement s'expose à une sanction pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende².

Dans le cas où le signalement ne serait **pas recevable**, le Référent et/ou son suppléant en informe l'auteur du signalement et en indique les raisons. Les données sont anonymisées et détruites dans les conditions mentionnées au point 5- du présent titre.

Lorsqu'un signalement est jugé recevable par le Référent et/ou son suppléant, celui-ci réunit le **Comité de traitement des signalements (CTS)** afin qu'il confirme la recevabilité du signalement et, le cas échéant, assure le traitement du signalement.

2- TRAITEMENT DU SIGNALEMENT INTERNE

Le référent et/ou son suppléant et les membres du CTS disposent, par leur positionnement ou leur statut, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de leurs missions. Afin de garantir leur impartialité, le référent et/ou son suppléant ainsi que les membres du CTS signent une déclaration sur l'honneur de non lien d'intérêts pour chaque signalement traité.

Le traitement du signalement interne est réalisé selon les modalités précisées dans la circulaire DARCI n°2 « COMITE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS Missions - Composition - Fonctionnement ».

Le Référent ou le suppléant apporte une première réponse par écrit, dans un délai raisonnable n'excédant pas **3 mois à compter de l'accusé de réception**, indiquant les suites envisagées ou données au signalement.

Si le CTS estime que les allégations sont inexactes ou infondées ou que le signalement est devenu sans objet, il procède à la clôture de la procédure du signalement. Le Référent et/ou le suppléant en informe alors par écrit l'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci.

3- INFORMATION DE LA PERSONNE VISEE PAR LE SIGNALEMENT

La personne visée par le signalement est informée par le Référent et/ou le suppléant dès l'enregistrement de données la concernant, afin de lui permettre de s'opposer, **pour des motifs légitimes**, au traitement de ces données.

La personne identifiée par un signalement bénéficie du droit d'accéder aux informations qui la concerne et de demander au Référent et/ou son suppléant leur modification ou leur suppression si ces informations s'avèrent être inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées.

Lorsque des mesures conservatoires sont nécessaires pour prévenir la destruction de preuves relatives au signalement, l'information de cette personne intervient après la réalisation de ces mesures.

Cette information, qui est délivrée dans le cadre d'un entretien avec la personne visée par le signalement précise notamment :

² Article 226-10 du code pénal.

- Le nom du Réfèrent et/ou son suppléant, responsable du dispositif ;
- Les faits qui sont reprochés ;
- Les modalités d'exercice des droits d'accès et de rectification des données.

Important : En revanche, l'information de la personne visée par le signalement **ne peut pas**, sauf accord de l'auteur de l'alerte, **inclure d'éléments de nature à identifier l'auteur du signalement**.

La personne visée par le signalement peut être accompagnée par un salarié du CEA, après information préalable du Réfèrent et/ou du suppléant.

A l'issue de l'entretien, un compte rendu est établi par le Réfèrent et/ou le suppléant, et communiqué à la personne visée.

4- CONFIDENTIALITE

Le Réfèrent, le suppléant, les membres du CTS et le tiers éventuellement désigné pour apporter un support dans la conduite de l'enquête, sont astreints à une stricte obligation de confidentialité s'agissant de :

- ✓ **L'identité de l'auteur du signalement**. En cas de révélation ultérieure de l'identité de l'auteur du signalement anonyme dans le cadre du traitement de l'alerte, la confidentialité sera également respectée.
- ✓ **L'identité des personnes visées** par celui-ci et de tout tiers qui y est mentionné.
- ✓ **Les informations recueillies** par l'ensemble des destinataires du signalement.

En conséquence :

- Seules les **personnes en charge du recueil et/ou du traitement des signalements** sont autorisées à accéder aux informations recueillies.
- Cette obligation de confidentialité s'applique y compris vis-à-vis des **membres du personnel qui ne sont pas autorisés à en connaître** et ne peuvent pas accéder aux informations relatives aux signalements. Ainsi, dans le cas où le signalement serait réceptionné par une personne ou un service non habilité, ceux-ci doivent transmettre sans délai les signalements au Réfèrent et/ou son suppléant et garder confidentielles les informations auxquelles ils auraient eu accès.
- Les informations recueillies ne peuvent être **communiquées à des tiers que si cette communication est nécessaire** pour le traitement du signalement et dans les conditions suivantes :
 - Les éléments de nature à identifier l'auteur du signalement ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci.

Ils peuvent toutefois être communiqués à l'autorité judiciaire, dans le cas où les personnes chargées du recueil ou du traitement des signalements sont tenues de dénoncer les faits à celle-ci. L'auteur du signalement en est alors informé par écrit par une note explicative, à moins que cette information ne risque de compromettre la procédure judiciaire.
 - Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé du signalement.

Le fait de **divulguer les éléments confidentiels** définis ci-dessus est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

5- DUREE DE CONSERVATION DES DONNEES

Les signalements ne peuvent être conservés que le temps strictement nécessaire et proportionné à leur traitement et à la protection de leurs auteurs, des personnes qu'ils visent et des tiers qu'ils mentionnent, en tenant compte des délais d'éventuelles enquêtes complémentaires. Des données relatives aux signalements peuvent toutefois être conservées au-delà de cette durée, à la condition que les personnes physiques concernées n'y soient ni identifiées, ni identifiables.

Un registre des alertes détenu dans un coffre et soumis à accès restreint est géré par le Référent du dispositif d'alerte interne et tenu à jour selon la nature du signalement, la recevabilité de celui-ci et les suites éventuelles (procédure judiciaire, disciplinaire, investigations internes...). Le Référent du dispositif d'alerte détermine les délais de conservation de ces données en fonction de l'objectif ayant conduit à leur collecte.

Le registre est établi conformément au Règlement européen sur la protection des données (RGPD) et peut faire obstacle à la suppression de certaines informations anonymes et nécessaires à l'archivage conformément à la circulaire DARCI sur le fonctionnement du Comité de Traitement des Signalements dans la limite du délai des procédures contentieuses.

VII- QUELS SONT LES AUTRES CANAUX DE SIGNALEMENT ET DE DIVULGATION ?

Dans un premier temps, il est possible de choisir d'émettre un signalement en passant :

SOIT par la <u>présente procédure interne</u> .	SOIT en adressant un <u>signalement externe</u> :
<p>Dans ce cas, le signalement doit être adressé au Référent et/ou son suppléant désignés selon les modalités précisées au titre V- de la présente procédure.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Soit après avoir effectué préalablement un signalement interne ; • Soit directement auprès des autorités externes ci-après mentionnées : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les autorités compétentes listées dans l'annexe du décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022. Exemples : selon l'objet de l'alerte, de l'Autorité des marchés financiers, l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution, la Commission nationale de l'informatique et des libertés, le Défenseur des droits, la Direction générale du travail, la DGCCRF, l'Agence française anti-corruption, ou encore l'Autorité de la concurrence ; ➤ Le Défenseur des droits ; ➤ L'autorité judiciaire ; ➤ Une institution, à un organe ou à un organisme de l'Union européenne compétent pour recueillir des informations sur des violations relevant du champ d'application de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019. <p><i>Remarque</i> : Les autorités externes peuvent, le cas échéant en commun, mettre en place des mesures de soutien psychologique à destination des personnes ayant adressé un signalement dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de la loi Sapin II et leur accorder un secours financier temporaire si elles estiment que leur situation financière s'est gravement dégradée en raison du signalement.</p>

Il est aussi possible de procéder à une **divulgarion publique** :

<p>En dernier ressort (c'est-à-dire après avoir procédé préalablement à un signalement par la procédure EXTERNE, précédé ou non d'un signalement par la procédure interne) dans le cas suivant :</p> <p>➤ Si aucune mesure appropriée n'a été prise en réponse au signalement :</p>		<p>En premier ressort (c'est-à-dire directement, sans qu'il soit nécessaire de procéder préalablement à un signalement par la procédure EXTERNE, précédé ou non d'un signalement par la procédure interne) dans les cas suivants :</p> <p>➤ À condition que la divulgation ne porte pas atteinte aux intérêts de la défense et de la sécurité nationales.</p> <p>➤ ET :</p>		
<p>par les autorités compétentes listées dans l'annexe du décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022.</p>	<p>par le Défenseur des droits ; l'autorité judiciaire ou une institution, à un organe ou à un organisme de l'Union européenne compétent citée ci-dessus.</p>	<p>Si l'alerte porte sur des informations obtenues dans un cadre des activités professionnelles</p>	<p>Si l'alerte porte sur des informations obtenues en dehors du cadre des activités professionnelles *</p>	<p>Peu importe le contexte dans lesquelles informations ont été obtenues :</p>
<p>dans un délai de :</p> <p>➤ 3 mois en principe ;</p> <p>➤ 6 mois par dérogation si les circonstances de l'affaire le justifient (vous en serez alors informé).</p>	<p>dans un délai de 6 mois.</p>	<p>en cas de danger imminent OU manifeste pour l'intérêt général, notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible.</p>	<p>en cas de « danger grave ET imminent »</p>	<p>Si la saisine d'une des autorités EXTERNES :</p> <p>- Soit ferait encourir au lanceur d'alerte un risque de représailles ;</p> <p>- Soit ne permettrait pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation, en raison des circonstances particulières de l'affaire, notamment si des preuves peuvent être dissimulées ou détruites ;</p> <p>- Soit si l'auteur du signalement a des motifs sérieux de penser que l'autorité peut être en conflit d'intérêts, en collusion avec l'auteur des faits ou impliquée dans ces faits.</p>
		<p>* Pour la distinction entre informations obtenues dans le cadre des activités professionnelles et en dehors du cadre des activités professionnelles, voir page 10.</p>		

L'auteur d'un signalement externe et/ou d'une divulgation publique peut bénéficier de la protection du statut de lanceur d'alerte mentionnée dans le titre III- de la présente procédure.

En revanche, les **conditions** selon lesquelles il peut bénéficier du statut de lanceur d'alerte et des protections associées **diffèrent** en partie des conditions présentées au titre II-.

Les conditions sont donc les suivantes :

- 1- **Etre une personne physique ;**
- 2- **Avoir signalé des informations portant sur des faits listés dans le II- 2-, qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire au CEA, avec les mêmes limitations quant aux secrets ;**
- 3- **Avoir eu connaissance des informations signalées dans le cadre de ses activités professionnelles ou en avoir eu connaissance personnellement en dehors du cadre de ses activités professionnelles :**

Cela signifie que :

- **Si les informations ont été obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles**, il n'est pas nécessaire que l'auteur du signalement externe ou de la divulgation publique ait eu une connaissance personnelle des informations signalées. Les informations peuvent être connues de l'auteur du signalement par l'intermédiaire d'une tierce personne. Il est donc possible pour l'auteur du signalement ou de la divulgation publique de rapporter des **informations sur des faits qu'il n'a pas personnellement constatés**.
 - **Si les informations ont été obtenues en dehors du cadre de ses activités professionnelles**, il est nécessaire que l'auteur du signalement externe ou de la divulgation publique en ait eu une **connaissance personnelle**. Les informations **doivent** être connues de l'auteur du signalement **en personne**.
- 4- **Agir sans contrepartie financière directe** dans les mêmes conditions que le II- 4- ;
 - 5- **Agir de bonne foi** dans les mêmes conditions que le II- 5- ;
 - 6- Avoir réalisé le signalement externe selon les conditions prévues au II de l'article 8 de la loi Sapin II ou la divulgation selon les conditions du III de l'article 8 de la loi Sapin II, rappelées dans le tableau ci-dessus.

Remarque : Lorsqu'une divulgation publique a été réalisée de manière anonyme, le lanceur d'alerte dont l'identité est révélée par la suite bénéficie des mêmes protections, sous réserve du respect des conditions ci-dessus énoncées.

VIII- DISPOSITION COMMUNE

Les droits relatifs à la protection du lanceur d'alerte ne peuvent faire l'objet d'aucune renonciation ni limitation de droit ou de fait d'aucune forme. Toute stipulation ou tout acte pris en méconnaissance de cette interdiction est nul de plein droit.

Annexe 5 : Liste des postes ou activités à haut degré de vigilance permanente

ACTIVITES A HAUT DEGRE DE VIGILANCE PERMANENTE AU CEA	CODE TOUCAN	CODE FAMILLE	FAMILLE TOUCAN
Fonctions de management à responsabilité élevée, notamment les directeurs de centre, les directeurs d'institut, les directeurs de département et les chefs de service			
Fonctions à responsabilité dans le cadre de la sécurité au sens de la NIG 613 du 26 février 2012 y compris celles intervenant dans la gestion de crise et dans le cadre des PMS et des astreintes			
Libellés :			
- Responsabilités avec prises de décisions	108 001	(CONPS)	Conditions de travail Contraintes psychologique
- Contraintes de délai de réalisation	108 002		
- Exigences de réactivité et initiatives devant des données multiples	108 004		
- Rôle hiérarchique	108 007		
- Permanences Astreintes	106 009	(MISSI)	Conditions de travail Horaires de travail

Métiers de protection des personnes, des installations et des biens			
Libellés :			
- Travail posté 24x48	101 014	(HORAI)	Conditions de travail Horaires de travail
- Poste de sécurité	201 011	(CONDU)	Activités particulières
- Interpellation agresseur	205 001	(SECUR)	Activités particulières Sécurité, gardiennage
- Maître-chien	205 002		
- Membre de l'ELPS	205 003		
- Pompiers	205 004		
- Port d'armes	205 005		
- Port de bombe avec gaz lacrymogène	205 006		

Métiers de conduite, de contrôle ou de surveillance de procédés mettant en œuvre des substances dangereuses pour le personnel ou l'environnement (y compris ceux utilisant des agents chimiques dangereux)			
Libellés :			
- Situation d'urgence radiologique, groupe 1	650 001	(ANORM)	Données radiologiques Situation anormale de travail
- Situation d'urgence radiologique, groupe 2	650 002		
- Situation d'urgence radiologique, équipe de sécurité	650 003		
- Exposition exceptionnelle concertée	650 004		
- Poste de sécurité microbiologique 1	102 105	(EQUIP)	Conditions de travail Equipements de protection
- Poste de sécurité microbiologique 2	102 106		
- Poste de sécurité microbiologique 3	102 107		

Activités exigeant un certificat ou une habilitation pour les réaliser : Operations de consignation et déconsignation électriques			
Libellé :			
- Electricité: Haute tension B >50kV Alt ou >75kV Continu	302 004	(ELECT)	Risques d'origine physique Electricité, électromagnétisme
- Electricité: ampérages élevés	302 005		

ACTIVITES A HAUT DEGRE DE VIGILANCE PERMANENTE AU CEA	CODE TOUCAN	CODE FAMILLE	FAMILLE TOUCAN
Activités exigeant un certificat ou une habilitation pour les réaliser - Conduite professionnelle de véhicules ou d'engins			
<u>Libellés :</u> - Conduite ambulance - Conduite automobile dans le cadre du travail - Conduite poids lourds - Conduite automoteurs, engins - Conduite engins de travaux publics - Conduite grues	201 001 201 002 201 007 201 003 201 005 201 006	(CONDU)	Activités particulières Conduite d'engins et de machines

Activités exigeant un certificat ou une habilitation pour les réaliser - Manutention de charges lourdes			
<u>Libellés :</u> - Conduite ponts roulants à conducteur porté - Conduite ponts roulants du sol, gros palans - Conduite engins de manutention spécifiques - Elingage	201 008 201 009 201 004 202 001	(CONDU) (MANUT)	Activités particulières Conduite d'engins et de machines Activités particulières Manutention

Métiers de conduite, de contrôle ou de surveillance de procédés mettant en œuvre des substances dangereuses pour le personnel ou l'environnement (y compris ceux utilisant des agents chimiques dangereux) Activités réalisées dans une zone réglementée notamment au titre de la radioprotection, des enceintes pyrotechnie, des laboratoires biologiques et des animaleries			
<u>Libellés :</u> - Boîte à gants - Boîtes à pinces - Boîte à gants - Boîtes à pinces - Télémanipulateurs	102 101 102 102 601 001 601 002 603 001	(EQUIP) (CNDTR)	Conditions de travail Equipements de protection Conditions de travail Protections radiologiques

Métiers de conduite, de contrôle ou de surveillance de procédés mettant en œuvre des substances dangereuses pour le personnel ou l'environnement (y compris ceux utilisant des agents chimiques dangereux) Utilisation ou manipulation de substances ou de produits réglementés ou dangereux			
<u>Catégorie :</u> - Produits chimiques Sélection à faire dans les codes TOUCAN	Code : 4xx xxx	Un des critères suivants présents dans la colonne « informations » : CMR ; M et (maladies professionnelles) et SMR (surveillance médicale renforcée)	
<u>Libellés :</u> - Tirs d'explosifs - Travail sur explosifs	209 021 209 026	(AUTR))	Activités particulières
<u>Familles :</u> - Agents pathogènes	521 001 à 521 154 522 001 à 522 134 523 001 à 523 026 524 001 à 524 069 525 001 à 525 005 531 001 à 539 032	(BACT) (VIRUS) (CHLEV) (PARA) (ATNC) (MEDBI)	Risques d'origine biologique

ACTIVITES A HAUT DEGRE DE VIGILANCE PERMANENTE AU CEA	CODE TOUCAN	CODE FAMILLE	FAMILLE TOUCAN
Métiers de conduite, de contrôle ou de surveillance de procédés mettant en œuvre des substances dangereuses pour le personnel ou l'environnement (y compris ceux utilisant des agents chimiques dangereux) Activités réalisées dans une zone réglementées notamment au titre de la radioprotection, des enceintes pyrotechnie, des laboratoires biologiques et des animaleries Utilisation ou manipulation de substances ou de produits réglementés ou dangereux			
<u>Familles :</u>			<i>Données radiologiques</i>
- Exposition externe	610 001 à 610 009	(EXEXT)	
- Exposition des extrémités	620 001 à 620 002	(EXTRE)	
- Exposition interne	631 001 à 631 025	(INTER)	
	632 026 à 632 145		
	633 001 à 633 017		
	634 001 à 634 018		
	635 001 à 635 031		
	636 001 à 636 015		
	637 001 à 637 008		
	638 001 à 638 003		

Métiers de conduite, de contrôle ou de surveillance de procédés mettant en œuvre des substances dangereuses pour le personnel ou l'environnement (y compris ceux utilisant des agents chimiques dangereux) Activités réalisées dans une zone réglementées notamment au titre de la radioprotection, des enceintes pyrotechnie, des laboratoires biologiques et des animaleries			
<u>Libellé :</u>			
- Appareil respiratoire isolant autonome	102 201	(EQUIP)	<i>Conditions de travail Tenue et port de tenue de protection</i>
- Appareil respiratoire isolant à adduction d'air	102 202		
- Masques filtrants avec cartouche	102 210		
- Appareil respiratoire isolant autonome	602 001	(CNDTR)	<i>Conditions de travail Protections radiologiques</i>
- Appareil respiratoire isolant à adduction d'air	602 002		
- Combinaison non ventilée (cotte)	602 005		
- Masques filtrants avec cartouche	602 010	(RADIO)	<i>Données radiologiques</i>

Métiers de conduite, de contrôle ou de surveillance de procédés mettant en œuvre des substances dangereuses pour le personnel ou l'environnement (y compris ceux utilisant des agents chimiques dangereux) Activités réalisées dans une zone réglementées notamment au titre de la radioprotection, des enceintes pyrotechnie, des laboratoires biologiques et des animaleries Utilisation ou manipulation de substances ou de produits réglementés ou dangereux			
<u>Libellé :</u>			
- Combinaison non ventilée	102 205	(EQUIP)	<i>Conditions de travail Equipements de protection</i>
- Combinaison anti-acide	102 203		
- Combinaison anti-sodium	102 204		
- Décontamineur d'atelier	209 005	(AUTR)	<i>Activités particulières</i>
- Décontamineur de chantier	209 006		
- Scaphandriers-plongeurs	209 028		
- Travaux subaquatiques à une pression relative ≤100 hPa	303 201		<i>Risques d'origine physique</i>
- Travaux subaquatiques à une pression relative >100 hPa	303 202		
- Combinaison anti-irradiation	602 003	(CNDTR)	<i>Données radiologiques</i>
- Combinaison ventilée	602 006		
- Masques filtrants sans cartouche	602 009		
- Tablier de plomb	602 011		
- Enceinte blindée	603 005		

ACTIVITES A HAUT DEGRE DE VIGILANCE PERMANENTE AU CEA	CODE TOUCAN	CODE FAMILLE	FAMILLE TOUCAN
Manipulation d'équipements de travail fixes ou portatifs dangereux. Sont notamment visés les outils électroportatifs de découpe ou d'usinage			
<u>Libellé :</u> - Machines-outils - Meulage, polissage - Brasage au chalumeau - Coupage à arc ou plasma	203 003 203 005 206 001 206 002	(MECAN)	Activités particulières Mécaniques

EXTRACTION OBSYS

FICHE DOCUMENTAIRE DAM

Identification du document				
Origine : CEA/LR/DSAT/SRHS			Type de document : Directive	
Classif° : D0	SS-classif° :	N° ref : 83	Date : 15/05/2024	CB GCAO : 24YYGC000090
Référence projet (23 caractères) : SYM D000Y YLR DIR Q19 01 000 C				
Référence enregistrement :				
Auteur(s) : M. FRADETAL				
Objet : REGLEMENT INTERIEUR DU CEA LE RIPALT				
Résumé : Cf. article 1 : objet				
Mots clés : Règlement intérieur – organisation				
Mémoire projet (CEC)				
Nom du projet :			Arborescence / classement :	
Gestion du document				
Unité responsable de l'archivage DAM du document CEA/LR/DSAT/SRHS			Exemplaire à conserver :	
Rubrique du plan de classement :				
Durée de conservation dans l'unité :			Sort à l'issue de ce délai : <input type="checkbox"/> Transfert au BCA <input type="checkbox"/> Elimination	



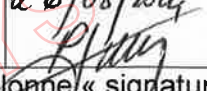
REPERTOIRE DES EVOLUTIONS

Edition	Date	Nature de l'évolution	Pages modifiées
A		<p>Prise en compte de la nouvelle instruction DAM d'identification des documents du SYM</p> <p>Ancienne référence projet : SYM D0101 YLR DIR Q08 01 485 C</p> <p>Intégration de clauses communes à l'ensemble des établissements CEA (notamment clauses relatives à l'alcool et stupéfiants, véhicules de service, ...) et refonte du règlement intérieur qui annule et remplace la version de 2014.</p>	Toutes
B	16/12/21	<p>Modifications mineures de certains aspects relatifs à la santé et à la sécurité au travail dues à l'évolution de la réglementation.</p> <p>Modification de la numérotation des articles de la Convention de Travail suite à la nouvelle version du 05/10/2021.</p> <p>Suppression des dispositions et articles renvoyant à la Directive DAM sur la Protection des Systèmes d'Information (D2PSI), document classifié qui décrit la politique de sécurité des systèmes d'information spécifique à la Direction des Applications Militaires du CEA. Le règlement intérieur fait désormais référence à un document plus largement diffusé et accessible pour les salariés, intitulé « règles d'utilisation des moyens informatiques de la DAM ». Ce document précise les règles d'usage des moyens informatiques de la DAM et des objets électroniques édictées dans la Directive DAM sur la Protection des Systèmes d'Information [D2PSI]. Le règlement intérieur du centre du CEA/Le Ripault renvoie à ces nouvelles règles qui seront consultables sur l'intranet</p>	<p>Art 4 page 9 Art 10 page 11 Art 11 page 12 Art 13 page 14 Art 23 page 23 Art 32 et 33 page 29 Art 41 page 31 Art 42 page 32</p>
C	11/04/2024	<p>Modification des définitions de harcèlement sexuel, moral et principe de non-discrimination</p> <p>Modification de l'Annexe 3</p> <p>Modification de l'Annexe 4</p>	<p>Art 16 page 17, Art 17 page 19 Page 43 Page 62</p>

REDACTION ET VERIFICATION DU DOCUMENT

Acteurs du document

Les personnes ayant contribué à l'élaboration de ce document sont :

Nom - Prénom	Fonction	Rôle	Date - Signature
FRADETAL Manon	Chargée des relations sociales	Rédacteur	le 26.07.24 
PLOURDEAU EL RHAILANI Camille	Chef du SRHS	Vérificateur	le 26.07.2024 
FOUCHER Philippe	Responsable de la qualité	Vérificateur	le 6/08/2024 

Dans les versions informatiques, la règle d'insertion d'une date dans la colonne « signature » vaudra signature.

Responsabilité et revue

La gestion de ce document est de la responsabilité du SRHS. Sa périodicité de revue est estimée à 2 ans et gérée via Obsys.

DIFFUSION

Salariés du CEA/LR à partir de la GED OBSYS

CEA/LR/DSAT/SRHS « pour archivage DAM »

CEA/LR/DSAT/SRHS/CHRONO

EXTRACTION OBSYS