

## CAMPAGNE D'AVANCEMENTS 2022

### Liste des constatations à aborder en commission carrières :

- De même qu'en 2020 et 2021, la proportion de salariés cadres en temps partiel augmentés est significativement plus faible que les temps pleins, l'augmentation moyenne est également plus faible. Concernant les non-cadres, la sélectivité des temps partiels est plus faible et l'AI moyenne est légèrement plus élevée (+2€).
- La CFDT note que l'AI moyenne et la sélectivité des chefs de service fonctionnels sont plus élevées que celles pour l'ensemble des salariés.
- La CFDT constate que la sélectivité n'impacte pas certains salariés, environ 6,5% des cadres et 11% des non cadres présents depuis au moins 6 ans à l'IRSN ont reçu une AI systématique
- La CFDT s'interroge sur les différences significatives entre les directions et entre les services au sein d'une même direction en termes de pourcentage moyen d'augmentation.
- Combien de dossiers pour passage cadre ont été déposés ? 3 passages ont été acceptés ;

Pour rappel, dans le cadre des NAO 2022 (décision unilatérale), la sélectivité<sup>1</sup> doit de situer dans la plage 50-75%. Les tranches de rémunération sont rappelées dans le tableau ci-dessous :

		Points min	Points max
Cadres	Tranche 1	455	705
	Tranche 2	706	955
	Tranche 3	956	1205
	Tranche 4	1206	1455
Non cadres	Tranche 1	265	430
	Tranche 2	431	650

## Statistiques pour l'ensemble de l'IRSN :

Les statistiques présentées ici ne concernent que les salariés **appréciables**, soit 1453 salariés dont 1105 cadres, 309 non-cadres et 39 contrats spéciaux.

### Cadres :

Les statistiques concernant les cadres et les contrats spéciaux sont détaillés ci-dessous :

Cadres augmentés	Tous	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3	Tranche 4	Contrats spéciaux
<b>moyenne (€)</b>	109,1	106,3	110,3	110,4	102,7	111,0
<b>max (€)</b>	261,7	224,7	261,7	199,8	165,8	245,6
<b>min (€)</b>	34,8	34,8	39,5	58,1	57,0	43,0
<b>Nombre</b>	816	168	396	208	44	23
<b>ecart type (€)</b>	26,7	26,5	28,4	23,8	23,0	45
<b>selectivité (%)</b>	73,8	80,0	74,4	68,6	73,3	59

Tableau 1: cadres par tranche (hors contrats spéciaux) et contrats spéciaux

<sup>1</sup> Pourcentage de personnes augmentées.

L'avancement moyen en AI des salariés augmentés est plus élevé pour les tranches 2 et 3. La CFDT note une sélectivité significativement plus haute pour les salariés en tranche1 et significativement plus basse pour les salariés en tranche 3 en comparaison avec la valeur moyenne.

La répartition de AI cadres est illustrée sur l'histogramme ci-dessous :

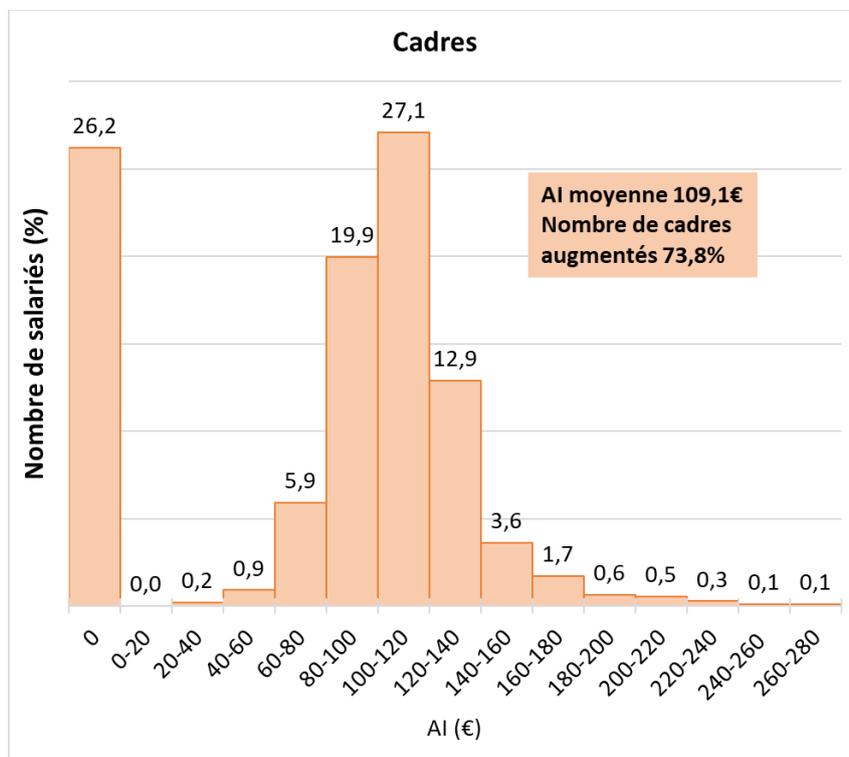


Figure 1 : Histogramme des augmentations individuelles 2022 pour les cadres appréciables

Cadres augmentés	Tous	Femme	Homme	TP ≥ 80%*	maternité
<b>moyenne (€)</b>	<b>109,1</b>	109,4	108,8	102,0	98,9
<b>max (€)</b>	<b>261,7</b>	261,7	244,9	154,4	147,6
<b>min (€)</b>	<b>34,8</b>	35	40,1	34,8	72,5
<b>Nombre</b>	<b>816</b>	338	478	51	22
<b>ecart type (€)</b>	<b>26,7</b>	29,2	24,8	21,2	21,6
<b>selectivité (%)</b>	<b>73,8</b>	74,0	73,8	67,1	100

Tableau 2: cadres (temps partiels et maternités), \*le montant des AI pour les TP sont données pour un temps complet, le montant réel est à multiplier par le taux de temps partiel

La CFDT ne note pas de différence particulière dans la comparaison homme/femme.

La CFDT note une sélectivité significativement plus faible (écart de plus de 6%) pour les salariés à temps partiel ainsi qu'une AI moyenne inférieure à celle des salariés à temps plein. Cette tendance est constatée depuis 3 ans.

Le fait d'être à TP n'étant indiqué dans les statistiques que depuis 3 ans, il n'est pas possible de faire des statistiques plus avancées sur l'effet du TP sur l'évolution de carrière.

Les statistiques des non hiérarchiques et hiérarchiques (CB/CL : Chef de Bureau, Chef de Labo, CS : Chef de Service) sont données dans le tableau ci-dessous :

Hierarchiques	Cadres non hierarchiques augmentés	CS augmentés	CS opérationnels	CS fonctionnels	CB/CL augmentés	CB/CL fonctionnels	CB/CL opérationnels
<b>moyenne (€)</b>	105,8	134,2	133,0	136,2	127,1	93,8	129,5
<b>max (€)</b>	225,9	203,2	196,4	203,2	261,7	115,7	261,7
<b>min (€)</b>	34,8	89,5	89,5	97,5	78,1	78,1	84,5
<b>Nombre</b>	708	38	24	14	75	5	70
<b>ecart type (€)</b>	24,4	29,1	27,0	33,5	33,2	15,5	32,9
<b>selectivité (%)</b>	74	74,5	72,7	77,8	72,8	71,4	72,9

Tableau 3 : Hierarchiques et non hierarchiques cadres et contrats spéciaux 2022

La CFDT note que l'AI moyenne et la sélectivité des chefs de service fonctionnels sont plus élevées que celles pour l'ensemble des salariés. Les chefs de service opérationnels et les chefs de bureaux/laboratoires (CB/CL) ont une sélectivité inférieure. Pour les deux populations de hiérarchiques, l'AI moyenne est supérieure en comparaison avec les salariés cadres non hiérarchiques excepté pour les CB/CL fonctionnels.

La CFDT a fait l'analyse des augmentations individuelles en € moyennées par année de présence entre 2017 et 2022 (salariés présents sur la période), l'histogramme pour les cadres est présenté ci-après. Les données pour les salariés présents depuis 5 ans ou moins n'ont pas été incluses du fait du fort impact de la sélectivité.

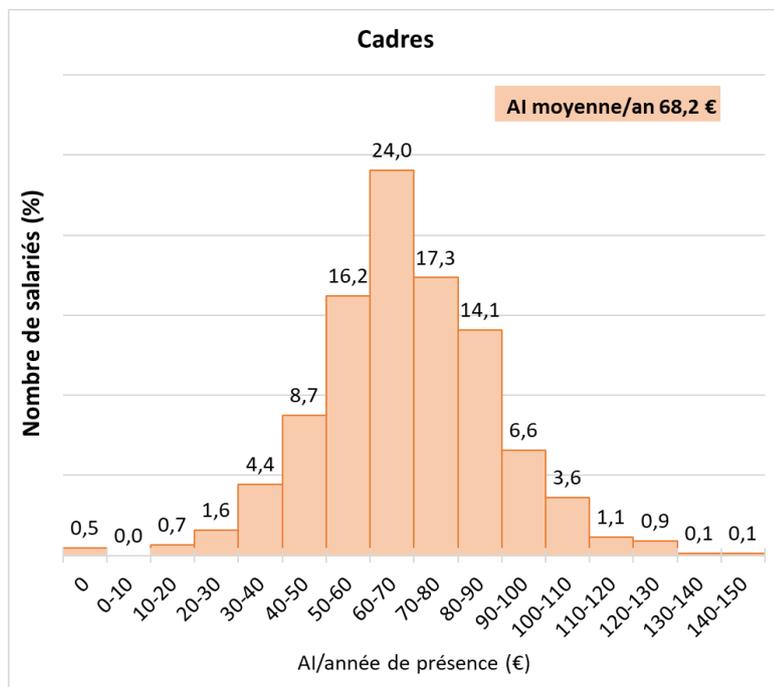


Figure 2 : Histogramme des augmentations individuelles par année de présence entre 2017 et 2022 (ancienneté ≥ 6 ans) pour les cadres.

Suite à la constatation d'AI et de sélectivité pour les cadres à temps partiel plus faibles, la CFDT a réalisé une analyse sur les salariés présents depuis 6 ans à l'IRSN et en temps partiel en 2022, l'augmentation moyenne/an est plus faible pour les salariés à temps partiel pour les cadres. De plus le nombre d'augmentations non nulles sur 6 années est légèrement plus faible pour les salariés à temps partiel que ce soit pour les cadres ou les non-cadres.

	Temps complet cadre	Temps partiel cadre	Temps complet non cadre	Temps partiel non cadre
<b>moyenne (€)</b>	68,6	63,9	33,0	33,0
<b>Max (€)</b>	149,2	96,9	63,4	48,9
<b>Min (€)</b>	10,1	25,4	2,6	12,1
<b>Proportion d'augmentation non nulle</b>	4,3/6	4,1/6	4.4/6	4.25/6

Tableau 4: augmentation individuelle annuelle moyennée entre 2017 et 2022 (ancienneté ≥ 6 ans)

**Non- Cadres :**

Non Cadres augmentés	Tous	T1	T2	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
moyenne (€)	<b>54,5</b>	54,7	54,4	55,0	55,4	52,3	57,7
max (€)	<b>105,7</b>	105,7	76,3	105,7	97,0	94,2	72,6
min (€)	<b>24,9</b>	30,1	24,9	30,5	31,6	24,9	38,5
Nombre salariés augmentés	<b>236</b>	118	118	6	100	92	38
ecart type (€)	<b>12,6</b>	14,3	10,6	26,8	12,4	24,2	12,6
selectivité (%)	<b>76,4</b>	79,7	73,3	46,2	74,6	72,4	65,5

Tableau 5 : Statistiques non-cadres AI 2022

La CFDT note une sélectivité plus basse en T2, l'AI moyenne des augmentés est quasi identique par tranche. Si l'on fait l'analyse par niveau, la CFDT note une sélectivité particulièrement basse pour le niveau A (inférieure à 50% pour 13 salariés appréciables), et légèrement plus faible pour le niveau D.

La répartition de AI non-cadres est illustrée sur l'histogramme ci-dessous :

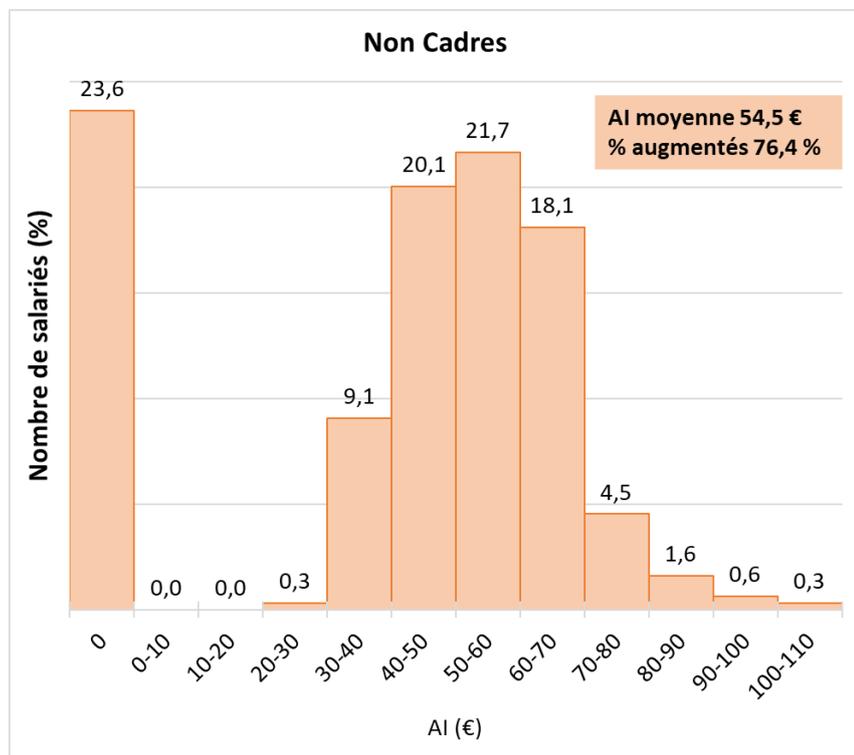


Figure 3 : Histogramme des augmentations individuelles 2022 pour les non-cadres appréciables

Non Cadres augmentés	Tous	Femme	Homme	TP > 80%	Maternité
<b>moyenne (€)</b>	54,5	53,9	55,6	56,5	50,4
<b>max (€)</b>	105,7	94,2	105,7	105,7	65,6
<b>min (€)</b>	24,9	24,9	30,1	37,2	44,0
<b>Nombre</b>	236	152	84	20	4
<b>ecart type (€)</b>	12,6	12,2	13,3	15,0	10,2
<b>selectivité (%)</b>	76,4	77,2	75,0	69,0	100,0

Tableau 6 : Non-cadres (temps-partiels et maternités)

La CFDT note une sélectivité légèrement plus élevée pour les femmes avec une augmentation légèrement plus faible en comparaison avec les hommes.

La CFDT note, comme pour les cadres, une sélectivité significativement plus faible pour les salariés à temps partiel >80% que pour les salariés à temps plein. En revanche, l'augmentation moyenne des salariés à temps partiel augmentés est supérieure de 2 € aux salariés en temps plein.

La CFDT a fait l'analyse des augmentations moyennées par année de présence entre 2017 et 2022 (salariés présents sur la période), l'histogramme pour les non-cadres est présenté ci-après. Les données pour les salariés présents depuis 5 ans ou moins n'ont pas été incluses du fait du fort impact de la sélectivité.

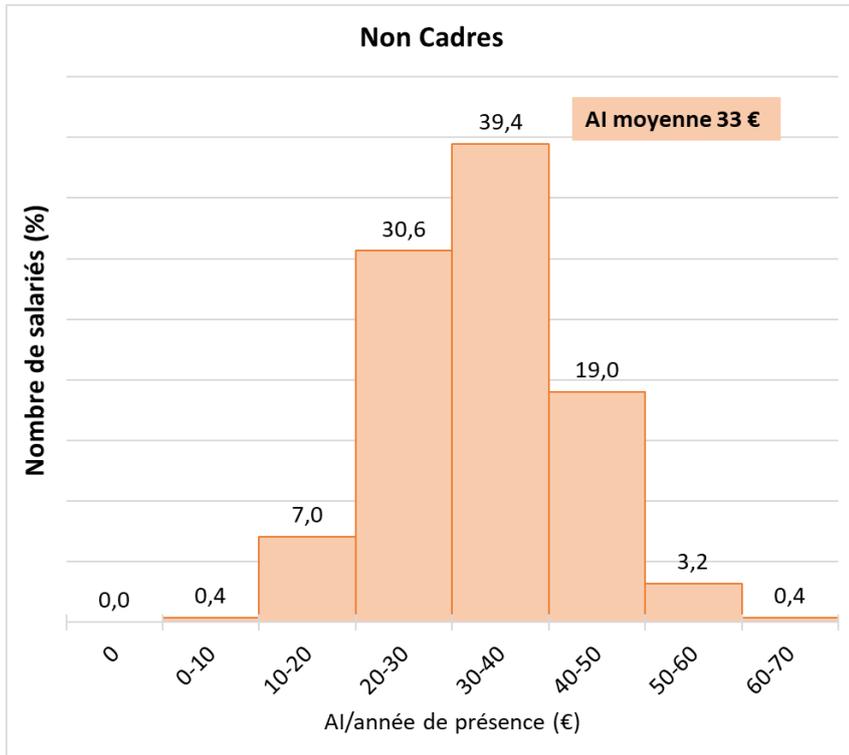


Figure 4 : Histogramme des augmentations individuelles par année de présence entre 2017 et 2022 (ancienneté  $\geq 6$  ans) pour les non-cadres.

**Analyses sur la sélectivité :**

L'analyse des augmentations sur les six dernières années sur la **totalité** des salariés présents au 31/12/2021 (1579 salariés) en termes de sélectivité est résumée dans le tableau ci-dessous :

Années de présence	≥ 6	≥ 6	5	5	4	4	3	3
	Nb Cadres (%)	Nb Non cadres (%)	Nb Cadres (%)	Nb Non Cadres (%)	Nb Cadres (%)	Nb Non Cadres (%)	Nb Cadres (%)	Nb Non Cadres (%)
<b>AI systématique</b>	57 (6,5%)	31 (10,9%)	7 (13,7%)	2 (14,3%)	13 (37,1%)	1 (16,7%)	36 (61,0%)	6 (66,7%)
<b>une AI =0</b>	303 (34,4%)	106 (37,2%)	27 (52,9%)	9 (64,3%)	17 (48,6%)	4 (66,7%)	18 (30,5%)	3 (33,3%)
<b>deux AI =0</b>	387 (43,9%)	100 (35,1%)	13 (25,5%)	3 (21,4%)	5 (14,3%)	1 (16,7%)	5 (8,5%)	0
<b>trois AI =0</b>	110 (12,5%)	40 (14,0%)	4 (7,8%)	0	0	0	0	0
<b>quatre AI =0</b>	19 (2,2%)	7 (2,5%)	0	0	0	0	0	0
<b>autre</b>	6 (0,7%)	1 (0,4%)	0	0	0	0	0	0
<b>Nombre salariés</b>	882	285	51	14	35	6	59	9

Tableau 7 : Analyse de la sélectivité sur la totalité des salariés cadre et non cadre sur 6 ans (entre 2017 et 2022) et pour les salariés présents depuis 5, 4 ou 3 ans

La CFDT constate que la sélectivité n'impacte pas certains salariés, environ 6,5% des cadres et 11% des non-cadres présents depuis au moins 6 ans à l'IRSN ont reçu une AI systématique. C'est également le cas pour environ 14% de ceux arrivés il y a 5 ans, pour plus de 37% des cadres arrivés il y a 4 ans et pour plus de 60% de ceux arrivés il y a 3 ans. Cette proportion croît lorsque le nombre d'années de présence décroît.

## Étude spécifique par service sur les cadres:

Une analyse détaillée par service ou regroupement de services a été réalisée sur la population cadre. L'analyse sur les non-cadres n'est pas détaillée ici car l'effectif est faible voire nul dans certains services.

De cette analyse il ressort les constats suivants :

- La sélectivité la plus basse est de 71,3% (PSE-SANTE) et la plus haute est de 100% à la direction générale.
- L'AI moyenne des salariés cadres la plus faible est de 77,2€ (PSN-RES) et la plus élevée est de 100,4€ (DRP)
- L'enveloppe par salarié cadre « A » est significativement élevée pour DRP et le SG

	Sélectivité (%)	AI moyen		Nombre de salariés A	Sélectivité service min	Sélectivité service max	Sélectivité DIR
		sur A AI≠0 (€)	AI moyen sur A (€)				
ASN/DIR	69,2	120,3	83,3	26	69,2	69,2	
DCOM	83,3	95,2	79,4	12	75	87,5	
DIRECTION GENERALE	100	93,6	93,6	4			
DRP	71,4	140,6	100,4	7			
DST	83,3	96,9	80,8	24	80,0	84,6	80,0
DTR	73,5	115,5	84,9	49	60,0	87,5	60,0
PDS-DEND	69,0	115,0	79,4	84	57,1	78,9	66,7
PPT	77,8	106,0	82,4	36			
PSE-ENV	75,7	106,4	80,6	169	63,3	100	100,0
PSE-SANTE	71,3	113,3	80,8	143	63,6	83,3	66,7
PSN-EXP	73,5	108,9	80,1	238	66,7	81,8	81,8
PSN-RES	72,5	106,6	77,2	258	60,0	83,9	100,0
SG	85,0	102,2	86,8	40	66,7	100	100

Tableau 8 : Analyse par direction/pôles pour les cadres. Les unités d'effectifs trop faibles ne sont pas analysées en détail.

En complément de l'analyse présentée au tableau précédent, le pourcentage moyen d'augmentation par direction et service a été analysé. Le pourcentage moyen d'augmentation est la somme des mesures attribuées sur la somme des salaires au 31/12/2021 (avec ou sans AI et hors NA). La population analysée est celle des cadres et contrats spéciaux appréciables.

La CFDT constate :

- Un pourcentage moyen d'augmentation particulièrement élevé pour la Direction Générale et le SG (L'AC ne comptant qu'une personne A n'est pas incluse dans l'analyse)
- une grande dispersion entre les services au sein d'une même direction, notamment au sein de PPT et du SG

La même analyse a été réalisée sur les salariés en incluant les salariés NA, la dispersion est moindre dans certains cas mais ne remet pas en cause les conclusions ci-dessus.

La CFDT s'interroge sur les différences significatives entre les directions et entre les services au sein d'une même direction en termes de pourcentage moyen d'augmentation.

