



## Réunion de négociation du 13 avril : NAO PV de désaccord et intéressement réunion n°2

### NAO (Négociation Annuelle obligatoire)

Après deux réunions de négociations (13 et 28 mars), aucun accord n'a été trouvé avec la direction, un PV de désaccord sera mis à la signature la semaine prochaine et la décision unilatérale de l'employeur passera en CSE le 28 avril. Le cadrage n'a pas évolué est resté à 3,5 % de la RMPP, quelques EPIC ont obtenu un cadrage supérieur (jusqu'à 4,5 % de la RMPP)

La décision unilatérale de la direction devrait comporter les points suivants :

- **30 points supplémentaires pour tous** les salariés présents au 01/07/2023, sans effet rétroactif au 01/01/2023 (**sur la paie de juillet**)
  - Pour les non-cadres cette mesure entraîne une valeur d'augmentation différente du fait des primes (prime non-cadre et prime d'ancienneté, PA) qui varie de 186€ (PA 0%) à 225€ (PA 21%)
  - Pour les cadres la mesure en euros est la même pour tous, 169€
- **1,5 % en RMPP pour les augmentations individuelles** comme en 2022 à partir du 01/01/2023 (**sur la paie de septembre**)
- Maintien de la sélectivité pour les cadres et non-cadres dans la gamme 50-75% et suppression de la sélectivité pour la ligne managériale
- L'intégration de la prime hiérarchique dans le salaire
- Une mesure de 20 points (113 €) à la prise de fonctions managériales (chef de bureau/laboratoire, certains adjoints au chef de service<sup>1</sup>, chef de service, adjoints au directeur, directeur)
- Une augmentation d'environ 30 € des mesures spécifiques au dispositif débutant (pendant les 2 ans après le diplôme, sauf la thèse de doctorat)
- La valorisation de l'alternance (+10 points pour 1 an et +15 points pour 2 ou 3 ans) à l'embauche et prise en compte de l'expérience lorsque l'alternance a été réalisée à l'IRSN. **La Cfdt a demandé une valorisation graduelle pour 1, 2 ou 3 ans d'alternance (par exemple +10 pour un an, +15 pour 2 ans et +20 points pour 3 ans).**

---

<sup>1</sup> Les adjoints au chef de service ne font actuellement par partie de la ligne managériale et ne perçoivent pas de prime hiérarchique

- La reconduction de la possibilité de rachat de **3 JRTT valorisées à 125% sur la paie de décembre**

L'ensemble des mesures est synthétisé dans le tableau suivant

	2023 (CIASSP) cadrage à 3,5%			
	Date d'effet	Niveau	Masse	Report
Report Année Précédente			0,03%	
Mesures générales : 30 pts de coefficient supplémentaires	01/07/2023	3,43%	1,72%	1,69%
Primes pérennes (exceptionnelles)		0,00%	0,00%	0,00%
Passages D (+ 15 points)	01/01/2023	0,01%	0,01%	0,00%
Mesures individuelles	01/01/2023	1,50%	1,50%	0,00%
Mesures catégorielles automatiques		0,07%	0,03%	0,04%
Réintégration de la prime de hiérarchique	01/07/2023	0,37%	0,19%	0,19%
Promotions managers (yc adjoints) de <b>20 points</b> de coefficient à la nomination à compter du 01/07/2023	01/07/2023	0,03%	0,01%	0,01%
Dispositif jeunes : mesures DB de 45 pts à 63 pts	01/07/2023	0,02%	0,01%	0,01%
Ensemble des mesures		5,43%	3,50%	<b>1,94%</b>

## La CFDT demande que la direction retourne voir les tutelles pour obtenir un complément de cadrage

### Intéressement

Les tutelles ont demandé à être consultées sur la durée du prochain accord d'intéressement et ont validé un accord d'une durée de 3 ans pour les exercices 2023, 2024 et 2025. **La Cfdt se réjouit d'une durée d'accord classique de 3 ans dans le contexte incertain que vit l'IRSN depuis début février.**

La direction propose de passer de 2 à 2,15% de la masse salariale distribuée, comme nous l'avions demandé, avec un effet cliquet de 0,15% en 2024 et 2025 conditionné à l'atteinte d'un taux de réalisation des dépenses de 99,5% (ce qui porterait l'enveloppe distribuée à 2,3% de la masse salariale). Cet objectif est très difficile à atteindre, et l'a été atteint une seule fois.

La direction propose de conserver la part de l'intéressement liée à la rémunération (part hiérarchisée) à 40 % et celle liée à la présence (part contributive) à 60 %. **La Cfdt souhaite que le poids de la part contributive soit plus important car l'implication de chacun dans la réalisation de ses missions dans l'institut n'est pas liée à sa rémunération.**

Les propositions d'indicateurs de la direction sont synthétisées dans le tableau ci-dessous. Quelques indicateurs de l'accord 2020-2022 sont conservés et de nouveaux sont proposés.

**La Cfdt considère que les objectifs en termes de formation à l'identification, aux facteurs de risques, à la détection et la prévention des RPS sont peu ambitieux.** Pour rappel, dans l'accord QVCT (Qualité de vie et des conditions au travail) signé en avril 2022, la formation devait être déployée auprès de tous les managers avant fin 2022.

Indicateur	Formule	Montant maxi (en % de X)	Exercices considérés	Barème
I1	Nombre de publications scientifiques et techniques et brevets de l'année N recensés dans la base SCOPUS à la fin du 1er trimestre de l'année N+1 / effectif ETPT de chercheurs en année N	30 %	2023 2024 2025	100 % si I1A ≥ 0,85 50 % si 0,80 ≤ I1A < 0,85 0% si I1A < 0,80
I2	Nombre total de livrables réalisés au titre de l'année N n'ayant fait l'objet d'aucune insatisfaction exprimée par les clients / nombre de livrable réalisés au titre de l'année N	30 %	2023	100 % si I2 ≥ 0,9 0 % si I2 < 0,9
			2024	100 % si I2 ≥ 0,91 0 % si I2 < 0,91
			2025	100 % si I2 ≥ 0,92 0 % si I2 < 0,92
I3	Taux de présence aux formations = $[1 - (\sum \text{absences justifiées ou injustifiées} / \sum \text{inscrits}^3)]$	10 %	2023	100% si I3 ≥ 92,5 % 0 % si I3 < 92,5 %
	Taux de réalisation des entretiens annuels validés par le N+2 (dans l'outil TALENTSOFT)		2024	100% si I3 ≥ 80 % 0 % si I3 < 80 %
	Taux de réalisation des entretiens annuels validés par le N+2 (dans l'outil TALENTSOFT)		2025	100% si I3 ≥ 85 % 0 % si I3 < 85 %
I4P principal	nombre de salariés en CDI âgés de 35 ans et moins au 31 décembre de l'année N / nombre total de salariés en CDI au 31 décembre de l'année N.	10 %	2023 2024 2025	100% si I4P ≥ 45 % 0 % si I4P < 45 %
I4C complémentaire En cours de consolidation	40 % des membres du CODIR formés à l'identification, aux facteurs de risques, à la prévention des RPR en année N	10%	2023	100% si I4C ≥ 90 % de réalisés (soit au moins 36% de formés) 0 % si I4P < 90 % de réalisés
	20 % des managers CODIR formés à l'identification, aux facteurs de risques, à la prévention des RPR en année N		2024	100% si I4C ≥ 75 % de réalisés (soit au moins 15% de formés) 0 % si I4P < 75 % de réalisés
	40 % des managers CODIR formés à l'identification, aux facteurs de risques, à la prévention des RPR en année N		2025	100% si I4C ≥ 80 % de réalisés (soit au moins 32% de formés) 0 % si I4P < 80 % de réalisés

<sup>2</sup> Nombre de salariés ayant une absence justifiée ou injustifiée (n'a pas présenté de motif d'absence)

<sup>3</sup> Nombre de salariés inscrits à une formation

I5 <sub>1</sub>	Niveau de résultat de l'Index Egalité Femmes/Hommes de l'IRSN publié au titre de l'année N	10 %	2023 2024 2025	100 % si I5 <sub>1</sub> ≥ 88 0% si I5 <sub>1</sub> < 88
I5 <sub>2</sub> En cours de consolidation	<i>Nombre d'octets utilisés pour le stockage sur les répertoires U et O des fichiers le 15/12/2023 (N) / nombre d'octets utilisés pour le stockage U et O des fichiers le 31/08/2023 (R)</i>	10 %	2023 2024 2025	En cours de consolidation

N'hésitez pas à réagir dans les commentaires ou en contactant vos négociateurs CFDT :

**Nathalie Broustet, Inès Daoud, Denis Moggio et Tatiana Taurines**