



Réunion de négociation du 16 mai : élections CA/CSE, télétravail, impact de la NAO sur la classification, Forfait Mobilité Durable

Elections conseil administration et CSE

Le mandat des administrateurs salariés au Conseil d'administration et des élus CSE arrivent à échéance à l'automne 2023. Les élections pour le CA ne peuvent pas être repoussées. Celles du CSE pourraient l'être si toutes les organisations syndicales le souhaitent.

La CFDT considère que maintenir le calendrier, comme il était prévu avant l'annonce du 8 février, est un message fort quant à l'avenir de l'IRSN. Nous avons conscience que cette période pourrait être tourmentée si le gouvernement revenait avec un projet de réforme du système de gouvernance de la sûreté nucléaire. Néanmoins, cela est à ce jour incertain et nous souhaitons donc maintenir les élections du CSE en novembre à la suite des élections du CA qui devraient avoir lieu en octobre.

Télétravail

Suite à l'enquête pour recueillir l'avis des salariés sur la première période de mise en application de l'accord sur le télétravail, une négociation à ce sujet est ouverte. Des échanges autour du télétravail entre les managers et la DRH sont prévues début juin.

Les forfaits de télétravail régulier, les indemnités/jour de télétravail, une prime pour les salariés ayant un poste non éligible à un forfait de télétravail régulier, l'intégration des équipements informatiques ouvrant droit à un remboursement partiel sont des pistes d'évolution de l'accord en vigueur. Les évolutions des forfaits doivent prendre en compte les avantages et les inconvénients liés à l'augmentation du nombre de jours en télétravail, notamment la préservation d'un collectif au travail et le droit à la déconnexion. Dans l'enquête, les réponses concernant l'augmentation du nombre de jours de télétravail sont mitigées (40% des répondants souhaitent une augmentation de leur forfait, 42% ne souhaitent pas d'augmentation et 18% ne se prononcent pas).

Enfin, les contraintes techniques de SAP doivent être gardées en tête dans les évolutions envisagées.

A ce stade, la CFDT n'a pas encore pris position sur une augmentation du nombre maximum de jours de télétravail au-delà des 100 jours actuels (80 réguliers + 20 occasionnels) mais une plus grande souplesse avec notamment la possibilité de poser des demi-journées est souhaitée. Enfin, des réflexions sur l'indemnité télétravail (1,5€/jour), une prime pour ce qui ne peuvent pas télétravailler et sur les équipements mis à disposition pour le télétravail sont en cours.

Conséquences NAO 2023 sur l'accord relatif à la carrière et à la rémunération des grilles de classification et de rémunération des non-cadres et sur le dispositif unilatéral relatif aux grilles de classification et de rémunération des cadres

Dans la DUE (Décision Unilatérale de l'employeur) pour la NAO 2023, une augmentation générale de 30 points aura lieu pour les salariés présents au 1^{er} juillet 2023. En conséquence, la Direction propose de translater les niveaux de classifications (A, B, C, D, E, F, G, H et I), les niveaux en points des diplômes de 30 points et d'aligner le coefficient le plus bas sur le SMIC revalorisé au 01/05/2023 ainsi que la modification des tranches (utilisées pour définir l'intervalle d'augmentation individuelle (AI) possible). La Direction proposait de modifier uniquement le minimum de la première tranche de rémunération et le maximum de la dernière tranche pour les non-cadres et les cadres. A la demande de la CFDT, les passages entre les tranches devraient également être translatsés de 30 points par soucis de cohérence afin de conserver la taille de chaque tranche.

Tranche	Intervalle en points	Intervalle pour les AI (%)
Non Cadre T1	311-460	0-4,5
Non Cadre T2	461-680	0-2,8
Cadre T1	485-735	0-6
Cadre T2	736-985	0-5
Cadre T3	986-1235	0-3,5
Cadre T4	1236-1485	0-2,5

Tableau 1 : Intervalles en points des tranches et intervalles des AI associées qui devraient être mis en place (translation de 30 points et alignement du minimum sur le SMIC au 01/05/2023)

La revalorisation d'environ 30€ des mesures du dispositif débutant (entre 45 et 63 points) est également intégrée dans la disposition unilatérale (DU) relatives aux grilles de classification et rémunération des cadres. Il en est de même pour le choix de la direction d'attribuer 20 points lors de la nomination aux postes de managers et aux postes d'adjoints occupant des responsabilités managériales donnent lieu, à la première nomination sur un même niveau.

La CFDT signera l'avenant de l'accord relatif à la carrière des grilles de classification et de rémunération des non-cadres. Concernant les cadres, les modifications de la DU seront présentées au CSE de juin. La CFDT souhaite une revalorisation du diplôme de doctorat (actuellement 75 points) du fait de l'augmentation des mesures du dispositif débutants.

Retraite : Avenant à l'accord relatif au renouvellement et à la transmission des compétences

Le conseil constitutionnel a rendu son avis le 14 avril maintenant la mesure des 64 ans inscrite dans la réforme des retraites. Dans les heures qui ont suivi, le président de la République a promulgué sa loi. Il était donc nécessaire de modifier l'accord de renouvellement et à la transmission des compétences afin que les salariés impactés par la réforme et bénéficiaires de l'accord puissent continuer d'en bénéficier. La direction a proposé de proroger leurs droits si leur date de départ à la retraite n'excède pas la date à laquelle ils atteignent l'âge légal de départ à la retraite.

Les salariés concernés doivent faire connaître leur intention de reporter leur départ avant le 31 juillet. La date exacte du départ sera à préciser plus tard, à la demande des organisations syndicales (connaître sa nouvelle date de départ sera compliqué pour les premiers salariés impactés par la réforme).

Forfait Mobilité Durable

Notre accord actuel (signé en avril 2022) repose sur le décret de mai 2020. Depuis, un nouveau décret élargissant les modes de transports éligibles et augmentant les montants des forfaits est sorti fin 2022. Ces décrets ouvrent la possibilité à l'employeur de participer à l'utilisation de certains moyens de transport. La Direction propose d'appliquer les nouvelles dispositions du décret de fin 2022 résumées ci-dessous. Vous trouverez beaucoup d'éléments dans les foires aux questions ici : <https://www.ecologie.gouv.fr/faq-forfait-mobilites-durables-fmd>

	Accord Actuel	Décret 12/2022
Montant par an	200€	<ul style="list-style-type: none">• 300€ pour 100 jours min d'utilisation• 200€ de 60 à 99 jours d'utilisation• 100€ de 30 à 59 jours d'utilisation
Transports éligibles	<ul style="list-style-type: none">• Vélo personnel• Vélo à pédalage assisté personnel• Covoiturage	<ul style="list-style-type: none">• Vélo personnel• Vélo à pédalage assisté personnel• Covoiturage (conducteur ou passager)• Service de mobilité partagé• Engin de déplacement personnel non motorisé (trottinette, la skateboard, rollers)• Engin de déplacement motorisé (trottinette électrique, mono-roue, hoverboard, gyropode)

La CFDT se réjouit que la Direction propose le maximum du forfait inscrit dans le décret. Nous avons demandé une augmentation de la participation de l'employeur aux abonnements de transports en commun (actuellement de 50%). De plus, pour les sites avec très peu de transports en commun d'autres réflexions devraient être menées, par exemple pour faciliter l'utilisation des bus CEA. Enfin, nous souhaitons connaître l'impact financier de l'augmentation des plafonds et l'élargissement des moyens de transport.

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

Nathalie Broustet, Inès Daoud, Denis Moggio et Tatiana Taurines