

Réunion de négociation du 20 juin : Télétravail, Intéressement, élections CA/CSE, pesée des métiers

Télétravail

Suite aux propositions des organisations syndicales, la direction a fait les propositions suivantes (comparées à nos demandes) :

Propositions de la direction	Propositions CFDT
Suppression de la distinction entre télétravail occasionnel et télétravail régulier	Idem
Forfait minimal et automatique de 20 jours/an	Forfait minimal et automatique de 30 jours/an
Forfaits annuels de 40, 60, 80 et 100 jours.	Forfaits annuels de 60 et 100 jours.
Augmentation de l'indemnité télétravail de 1,5€/jour à 2,5€/jour	Augmentation de l'indemnité télétravail de 1,5€/jour à 2,88€/jour (plafonné à dans la limite de 253,44€ net/an comme dans la fonction publique)
Elargir les possibilités d'équipements (écran à domicile (à étudier), téléphonie sur IP, etc) en fonction des types de postes Réflexion sur la possibilité de participation aux frais d'équipement (bureau, chaise et lampe) tous les 5 ans suite à notre demande	Ouvrir la possibilité de participation aux frais d'équipement tous les 3 ans et élargir le matériel pris en compte notamment les périphériques informatiques.
Pas de proposition à ce stade, réflexion en cours	Possibilité de poser des demi-journées avec un décompte à la demi-journée
Décliner une politique de management hybride « présentiel/distnciel » avec notamment l'appui de formation	/

La Direction a également proposé la possibilité de faire du 100% télétravail pour les postes en tension pour lesquels il est difficile de trouver des candidat.e.s

Nous considérons que la Direction a retenu une grande partie de nos propositions avec des évolutions importantes (simplification des forfaits, augmentation de l'indemnité télétravail). Néanmoins le décompte à la demi-journée n'a pas été retenu ce qui constitue un retour en arrière puisque le télétravail occasionnel (20 jours/an) est aujourd'hui décompté à la demi-journée. Nous demandons donc que le décompte à la demi-journée soit possible a minima pour 40 demi-journées. La CFDT est opposée à l'inscription dans l'accord de la possibilité d'être 100% en télétravail (hors raisons médicales) afin de préserver le collectif au sein des unités. Le nouvel accord serait mis en application au 1^{er} janvier 2024.

Accord intéressement (2023-2025)

L'avis consultatif de la CIASSP (Commission interministérielle d'audit salarial du secteur public) sur notre projet d'accord d'intéressement pour la période 2023-2025, a été transmis à la Direction le 19 juin, il soulève en particulier les points suivants :

- Manque d'ambition et reprise de la plupart des indicateurs de l'accord précédent, notamment sur les indicateurs historiques (publications scientifiques et brevets et taux de satisfaction sur les livrables aux clients)
- Certains indicateurs ne sont pas directement liés à la contribution des salariés mais relèvent du pouvoir de l'employeur (proportion d'embauche < 35 ans, index égalité homme/femme)

En conséquence, des modifications du projet d'accord et des indicateurs retenus ont été proposées par la direction et discutées. Ces propositions de modifications sont indiquées dans le tableau en annexe (suppression de deux indicateurs et augmentation de la part de deux autres indicateurs).

La CFDT considère que l'avis de la CIASSP est consultatif et rappelle qu'un accord doit être conclu avant le 30 juin 2023 pour pouvoir distribuer l'intéressement aux salariés en 2024. C'est pourquoi cet avis ne doit pas conduire à la remise en cause des indicateurs historiques « cœur de métier » et ces derniers ne doivent pas être revus à la hausse lorsqu'ils sont déjà ambitieux, qui plus est dans la période de déstabilisation que nous traversons. Nous considérons que les objectifs doivent être ambitieux mais atteignables avec l'effort de tous.

Elections CA/CSE

L'affinement du calendrier pour les élections des administrateurs salariés et des vos représentants au CSE a été discuté. Les élections auront lieu en simultané du 9 au 14 novembre par vote électronique.

Nous vous attendons nombreux pour prendre part aux votes !

Pesée des métiers

Les fiches métiers détaillées du nouveau référentiel métier ont été finalisées et transmises aux négociateurs. Un exercice d'application sur tous les salariés sera réalisé par le cabinet Deloitte pendant l'été. Les résultats de cette étude permettront d'analyser l'équité interne (variation autour de la médiane pour chaque niveau au sein des différents métiers) et la comparaison avec des métiers de poids équivalents dans les entreprises des secteurs de l'énergie et de la santé qui participent à l'enquête de Deloitte.

La remise à plat du référentiel métiers était nécessaire afin qu'il soit plus simple et plus lisible en interne comme à l'externe pour les recrutements. Cependant, les évolutions de classification et de rémunération associées à la méthode de pesée ne pourront se faire qu'avec un financement conséquent qui n'est pas acquis à ce jour. De plus, le lien entre le poids d'un métier et la rémunération des personnes qui exerceront ce métier n'est pas encore défini, ce qui rend la compréhension des conséquences de l'utilisation de la méthode de pesée complexe. Enfin les répercussions concrètes sur les parcours professionnels au sein de l'Institut sont à ce stade peu visibles et nécessitent une appropriation du nouveau référentiel métier.

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

Nathalie Broustet, Inès Daoud, Denis Moggio et Tatiana Taurines

Annexe : propositions de modification des indicateurs pour l'accord d'intéressement

Indicateur	Formule	Montant maxi (en %)	Exercices consid.	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 = $[1 - (\sum \text{absences justifiées ou injustifiées} / \sum \text{inscrits}^2)]$	10 %	2023	100% si I3 ≥ 94 % 0 % si I3 < 94 %
	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 principale	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	I4C = Nombre de membres du CODIR formés à l'identification, aux facteurs de risques, à la détection et la prévention des RPS en année N / Nombre de membres du CODIR au 31 décembre de l'année N.	15%	2023	100% si I4C ≥ 40 % 0 % si I4C < 40%
	I4C ₁ = Nombre de managers formés à l'identification, aux facteurs de risques, à la détection et aux RPS en années N-1 et N / Nombre de managers au 31 décembre de l'année N I4C ₂ = Nombre de salariés ayant suivi une sensibilisation aux RPS en années N-1 et N / Nombre de salariés au 31 décembre de l'année N		2024	100% si : I4C ₁ ≥ 20 % Et I4C ₂ ≥ 20% 0% si : I4C ₁ < 20 % Et/ou I4C ₂ < 20%

¹ Nombre de salariés ayant une absence justifiée ou injustifiée (n'a pas présenté de motif d'absence)

² Nombre de salariés inscrits à une formation

	<p><i>I4C₁ = Nombre de managers formés à l'identification, aux facteurs de risques, à la détection et la prévention des RPS en années N-2, N-1 et N/ Nombre de managers au 31 décembre de l'année N.</i></p> <p><i>I4C₂ = Nombre de salariés ayant suivi une sensibilisation aux RPS en années N-2, N-1 et N/ Nombre de salariés au 31 décembre de l'année N.</i></p>		2025	<p>100% si :</p> <p>I4C₁ ≥ 60 %</p> <p>Et</p> <p>I4C₂ ≥ 40%</p> <p>0% si :</p> <p>I4C₁ < 60 %</p> <p>Et/ou</p> <p>I4C₂ < 40%</p>
I5 ₁	Niveau de résultat de l'Index Egalité Femmes/Hommes de l'IRSN publié au titre de l'année N	10 %	2023 2024 2025	<p>100 % si I5₁ ≥ 88</p> <p>0% si I5₁ < 88</p>
I5 ₂	Nombre des salariés ayant participé aux actions de sensibilisation RSE (fresques du climat, modules de formations RSE...) en année N/ Nombre de salariés au 31 décembre de l'année N.	15%	2023	<p>100 %, si I5₂ ≥ 20 %</p> <p>0 % si I5₂ < 20 %</p>
	Nombre des salariés ayant participé aux actions de sensibilisation RSE (fresques du climat, modules de formations RSE...) en année N et N-1/ Nombre de salariés au 31 décembre de l'année N.		2024	<p>100%, si I5₂ ≥ 40 %</p> <p>0% si I5₂ < 40 %</p>
	Nombre des salariés ayant participé aux actions de sensibilisation RSE (fresques du climat, modules de formations RSE...) en année N, N-1 et N-2/ Nombre de salariés au 31 décembre de l'année N.		2025	<p>100%, si I5₂ ≥ 60 %</p> <p>0%-si I5₂ < 60 %</p>