

Pesée des métiers

De nombreux points ont été (ré)abordés répartis en trois grands thèmes :

1. Nouveau référentiel métier et niveaux de progression
2. Définition des salaires de référence et des coefficients minima en points pour chaque niveau de progression en partant de l'étude Deloitte de comparaison à un panel spécifique (Enedis, Engie, GRDF, Orano, RTE, TotalEnergies, Eramet, Naval Group, Safran, SPIE, Sanofi, CEA, CIRAD, ...)
3. Grands principes de fonctionnement des nouvelles grilles (augmentations individuelles, mobilités, ...)

Point 1 : La direction a rappelé les 7 familles de métiers proposées pour le nouveau référentiel :

- Famille 1 : Evaluation des risques, des systèmes et des installations
- Famille 2 : Expérimentation, développement, modélisation et exploitation de plateformes
- Famille 3 : Numérique et data
- Famille 4 : Prévention des risques et gestion du patrimoine immobilier
- Famille 5 : Valorisation, capitalisation S&T et développement des relations extérieures
- Famille 6 : Fonctionnement et gestion
- Famille 7 : Management

Elle a également présenté les descriptions générales des niveaux de classification :

- jusqu'à 3 niveaux de classification pour les techniciens et assistants (à ce jour nommés NI1 à NI3)
- jusqu'à 6 niveaux de classification pour les cadres (à ce jour nommés NI4 à NI9)

L'actualité 2023 ne nous a pas permis de faire une étude approfondie de l'ensemble des fiches métiers et des niveaux de progression proposés qui constituent le référentiel métier. Celle-ci est donc en cours mais va demander un temps de réflexion suffisant pour conduire à un référentiel solide et cohérent. **La CFDT considère qu'il est primordial que le référentiel métier prévoit l'existence de l'ensemble des niveaux de progression envisageables dans les familles et qu'il ne se limite pas aux métiers aujourd'hui occupés à l'IRSN.** A ce jour, certains métiers ne sont définis qu'avec un seul niveau de progression. Dans certaines familles il y a des sauts de niveaux avec des changements de coefficients minimum très conséquents. Ceci pourrait demander des réajustements fréquents du référentiel, processus lourd qui devra faire l'objet d'une négociation contrairement à ce que propose la direction (information a posteriori des modifications de référentiel en commission des carrières uniquement).

Point 2 : Des coefficients ou salaires de référence (salaire médian que les salariés devraient avoir selon leur niveau) et des coefficients minima ont été définis pour chaque niveau avec des hypothèses différentes entre les cadres et les non-cadres. La direction a fait ce choix du fait d'un écart avec le marché sensiblement différent pour les deux catégories de personnel et vraisemblablement de contraintes budgétaires qui ne permettent pas le rattrapage des cadres. La direction propose de

rattraper les salariés dont le coefficient est inférieur au coefficient minimum du métier occupé, ce rattrapage pèserait 1,5 millions d'euros avec les hypothèses retenues.

Point 3 : Quelques principes directeurs sur les augmentations individuelles et sur les mesures lors de changements de métiers (dans la même famille ou vers une autre famille) ont été présentés pour la première fois. Les plages d'augmentation individuelles dépendraient de la réponse aux attentes sur le métier (avec une borne haute qui augmente avec le niveau de réponses aux attentes et diminuerait avec l'écart au salaire de référence du métier). Il y a un changement de paradigme avec ce qui est pratiqué aujourd'hui. En effet actuellement, les évaluations en entretien annuel ne sont pas directement liées aux possibilités d'augmentation. Nombreux sont les cas avec un « dépasse les attentes » en entretien annuel qui se retrouvent sans augmentation individuelle. De plus, les bornes hautes des plages en % des augmentations individuelles sont aujourd'hui inversement proportionnelles au niveau de rémunération. Ceci a conduit à des augmentations individuelles moyennes en euro sensiblement proches quelle que soit la tranche de rémunération. **La CFDT a toujours défendu ce principe afin qu'il n'y ait pas de décrochage qui ne cesse d'augmenter entre les faibles et les fortes rémunérations et pour garantir des augmentations en début de carrière qui soient suffisantes pour répondre aux besoins des salariés. Malheureusement les cadrages des dernières années largement insuffisants dans un contexte de forte inflation n'ont pas permis ces augmentations !**

Pour la CFDT il est primordial :

- **de prendre le temps de bien consolider le référentiel métier pour partir sur de bonnes bases**
- **de définir des hypothèses cohérentes pour l'évaluation des coefficients minimums et des salaires de référence**
- **d'établir un système d'augmentations individuelles qui ne soit pas à plusieurs vitesses avec des écarts d'évolution qui se creusent significativement avec le niveau de rémunération**

Accord égalité professionnelle

Notre accord est arrivé à échéance fin décembre 2023. Il était axé sur quatre domaines d'actions:

1. la promotion professionnelle
2. la rémunération
3. l'articulation vie professionnelle- vie personnelle
4. les conditions de travail

Le bilan du précédent accord (2021-2023) n'est pas complet car les chiffres de l'année 2023 ne sont pas disponibles, certaines actions ne sont pas documentées ou encore non-réalisées (c'est le cas de la diffusion d'un support synthétisant l'ensemble de ces dispositifs en vigueur à l'IRSN).

Point 1 promotion professionnelle : le bilan montre un pourcentage de femmes ayant changé de niveau de classification supérieur au pourcentage d'hommes (9% contre 7% chez les cadres et 15% contre 12% chez les non-cadres en 2022), très peu d'évolution du pourcentage de femme dans la ligne managériale avec près de 38% de femmes en 2022 (proportion de femmes chez les cadres 42%). La proportion de femmes dans les passages D et les passages cadres est légèrement plus importante. Très peu de femmes ont pris des fonctions managériales en 2021

et 2022 (4 chefs de bureau/laboratoire en 2021, 1 chef de bureau/laboratoire et 1 chef de service en 2022). Des conférences ont été réalisées pour sensibiliser les salariés autour de certaines thématiques (stéréotypes de genre, place des femmes dans le monde, mixité).

Point 2 rémunération : le bilan montre un faible écart de rémunération par niveau (0,96 à 1,03 en 2022) mais qui n'a pas atteint l'objectif de 0,98 à 1,03, des évolutions salariales sur 3 ans après un congé maternité ou d'adoption sur la période 2020/2022 meilleure que l'évolution moyenne pour toutes les tranches alors qu'elles étaient inférieures sur la période 2019/2021.

Point 3 l'articulation vie professionnelle- vie personnelle : le bilan montre que le congé paternité n'est pas consommé en totalité avec en moyenne 15,4 jours pris en 2022 (sur 28 jours), et que la majorité des congés maternité ne sont pas remplacés par du recours à l'intérim), les autres actions engagées ne sont pas documentées (entretiens de reprise).

Point 4 les conditions de travail : la dernière action réalisée est celle de l'intégration d'une journée dédiées aux enjeux de l'égalité femmes/hommes dans l'école du management.

La direction a présenté ses orientations sur le prochain accord pour une période de 3 ans. Les quatre thématiques de l'accord précédent ainsi que la plupart des actions et les indicateurs seraient reconduits :

- Formation des recruteurs RH et des managers sur les enjeux de la mixité
- Maintenir un accès à la formation égalitaire entre les femmes et les hommes
- Augmenter la proportion de femmes dans les promotions en :
 - Favorisant l'équilibre de la proportion femmes / hommes dans l'ensemble des niveaux de la classification et particulièrement dans la ligne hiérarchique, en cohérence avec la population de référence,
 - Accompagnant les femmes dans leurs projections de carrières,
 - Encourageant les femmes à s'orienter vers des fonctions managériales.
- Conférences pour combattre l'autocensure de certaines femmes à l'accès à des fonctions managériales et donner des exemples de réussites féminines dans fonctions managériales
- Egalité de rémunération à l'embauche et en cours de carrière et lors d'un congé maternité ou d'adoption, avec un écart de rémunération par niveau entre 0,98 et 1,03
- Favoriser la reprise d'activité professionnelle à l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation (recours à l'intérim, suivi au retour, ...)
- Lutter contre les stéréotypes de genre (questions spécifiques dans le baromètre interne, inciter les hommes à bénéficier du dispositif conventionnel familial, conférences annuelles).

De nouvelles actions sont proposées :

- Accompagner les collaboratrices dans leur évolution professionnelle : construire un parcours dédié pour accompagner les femmes dans leurs projections de carrières
- Engager les instances de Direction sur les enjeux de la mixité avec une réunion CODIR de 1h30
- S'engager à respecter la loi Rixain (2021) pour atteindre 30% de femmes parmi les cadres dirigeants en 2026 et 40% à partir de 2029

- Organiser une journée de formation dédiée aux enjeux de l'égalité femmes/hommes est proposée aux managers par l'Ecole du management (20% en 2024, 30% en 2025 et 50% en 2026)
- Proposer un module digital e-learning de sensibilisation au sexisme ordinaire

La CFDT salue les efforts de l'Institut en faveur de la mixité et de l'égalité femme homme mais constate que le chemin est encore long, notamment dans la filière management pour les hauts niveaux de responsabilités.



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

Nathalie Broustet, Denis Moggio, Inès Daoud et Tatiana Taurines