

Voici en résumé le contenu de l'accord relatif à la classification et à la rémunération des salariés de l'IRSN (pesée des métiers).

La cartographie des métiers en bref

La nouvelle grille de classification est composée de 7 familles de métiers :

- 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

Avec un maximum de 8 niveaux de classification :

- NI1 à NI3 pour les Assistants-Gestionnaires-Techniciens (AGT)
- NI4 à NI8 pour les cadres

Les cadres supérieurs ne sont pas concernés par cette grille de classification.

Les salariés en formation par alternance seront classés NI1 à NI3 en fonction du diplôme préparé, avec des niveaux de rémunération spécifiques. Les doctorants seront classés NI4.

Pour attribuer un niveau de classification, une méthodologie de pesée des métiers (méthode Deloitte) a été utilisée pour hiérarchiser les métiers en fonction de 3 critères :

- Niveau de compétence et de connaissance attendu sur le métier
- Rôle et niveau de délégation du métier
- Complexité de l'environnement

Avec cette approche, la pesée d'un métier est indépendante de la personne qui occupe l'emploi.

Le système de rémunération en bref

Après un comparatif des rémunérations avec un panel spécifique dans le domaine de l'énergie et de la santé (18 organisations : EDF, Orano, Enedis, RTE, Engie, CEA, CNES, ...), un salaire de référence indexé sur la médiane du panel (avec un coefficient de pondération variant entre 1,06 et 0,88) a été défini pour chaque niveau de classification. De plus un salaire minimum conventionnel, égal à 85% du salaire de référence à été défini et il n'y a pas de plafond.

Les coefficients en nombre de points sont résumés dans le tableau suivant, sachant que la valeur du point est de 6,14€ au 01/01/2024.

Niveau		Coefficient minimum	Coefficient de référence	Niveau		Coefficient minimum	Coefficient de référence
AGT	NI1	364	428	Cadres	NI4	518	609
	NI2	418	491		NI5	609	716
	NI3	480	564		NI6	726	854
			NI7		859	1010	
			NI8		1066	1253	

La « prime mensuelle non-cadres » de 10,17% est intégrée dans ces coefficients sachant que les points correspondants seront réintégrés au moment du changement de grille pour les salariés présents. Pour les NI1 à NI3, la prime d'ancienneté (de 1 à 21%) s'ajoute par ailleurs.

Le système d'augmentations individuelles en bref

Le système d'augmentations individuelles dépendra du niveau de contribution globale apprécié par le supérieur hiérarchique et du positionnement par rapport au salaire de référence de son niveau.

Le niveau de contribution globale sera expliqué lors des entretiens annuels (sauf pour la campagne 2024). Il est le résultat d'une notation (poids) sur 4 critères ayant une pondération propre suivant la formule $X = \sum \text{Poids} \times \text{Pondération}$.

Critères d'appréciation	Définition	Pondération	Echelle d'appréciation (Poids)
Niveau d'atteinte des objectifs fixés	Les objectifs sont des activités spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, définies dans le temps avec un livrable	1,25	« dépassé » (125 %) « atteint » (100 %) « partiellement atteint » (50 %) « non atteint » (0 %)
Niveau de compétences comportementales	Compétences définies selon le référentiel en annexe 3 de l'accord	0,75	« au-dessus des attentes » (125 %) « au niveau des attentes » (100 %) « partiellement aux attentes » (50 %) « insuffisant » (0 %)
Niveau de compétences techniques et transverses	Compétences définies selon le référentiel en annexe 4 de l'accord	0,75	
Niveau de réalisation des missions et des activités du poste	Réalisation des activités récurrentes et inhérentes au métier (≈ activités principales décrites dans la fiche métier)	1,25	

La contribution globale sera évaluée avec l'échelle suivante pour déterminer l'enveloppe maximale pour une AI (ou niveau de contribution) :

$X = \sum \text{Poids} \times \text{Pondération}$	Niveau de contribution
$X > 4$	« dépasse les attentes »
$4 \leq X \leq 3$	« au niveau des attentes »
$1 < X < 3$	« partiellement aux attentes »
$X \leq 1$	« insuffisant »

Une pondération supplémentaire est introduite pour tenir compte du positionnement du salarié par rapport au salaire de référence du niveau. L'enveloppe maximale d'AI est alors modulée selon que le salarié se situe en dessous du salaire de référence (< 95 %), autour ou au-dessus du salaire de référence (> 115% pour les NI1 à NI6 et > 110% pour les NI7 et NI8).

Niveau de contribution	Position par rapport au salaire de référence du niveau de classification		
	<u>En dessous</u> (< 95 %)	<u>Autour</u> (>95% et < 115%) NI1 à NI6 (>95% et < 110%) NI7 et NI8	<u>Au-dessus</u> (>115%) NI1 à NI6 (>110%) NI7 et NI8
Dépasse les attentes	6% max.	4,5% max.	3% max.
Au niveau des attentes	4,5% max.	3% max.	2% max.
Partiellement aux attentes	3% max.	1,5% max.	1% max.
Insuffisant	0%	0%	0%

La CFDT a formulé des demandes fortes tout au long de la négociation, notamment :

- la consolidation du référentiel métier pour partir sur de bonnes bases,
- la prise en compte d'hypothèses cohérentes pour l'évaluation des coefficients minimums et des salaires de référence quelle que soit la catégorie professionnelle (AGT ou cadres),
- l'établissement d'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.

La plupart de nos demandes ont été prises en compte au cours de la négociation, ce qui nous a conduit à signer l'accord après presque 2 ans de négociation.

Nous serons vigilants à la mise en place de cette nouvelle grille afin de s'assurer de la cohérence entre les unités dans le positionnement des salariés et dans l'attribution des augmentations individuelles de la campagne 2024.

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

**Nathalie Broustet, Denis Moggio, Charles Meurville,
François Jeffroy et Tatiana Taurines**