

# **Réunion de négociation du 10 septembre : REX raccordement dans la nouvelle grille, campagne augmentations individuelles, congs lors d'arrêt maladie**

## **REX raccordements**

Après la signature de la nouvelle grille de classification et de rémunération, des réunions de la commission de raccordement de l'ensemble des salariés ont eu lieu début juillet. 144 salariés ont déposé un recours soit 9% de l'effectif ayant été raccordé. Ce chiffre ne représente pas la proportion non négligeable de salariés qui ne sont pas satisfaits de leur positionnement et qui, ayant reçu des fins de non-recevoir de leur hiérarchie, n'ont pas fait de recours.

La proportion de recours homme/femme et AGT<sup>1</sup>/cadre est cohérente avec la proportion dans les effectifs. La proportion par direction varie significativement avec une proportion de recours très élevée pour les MAD ASN (47%), la DST<sup>2</sup> (22%), PPT<sup>3</sup> (21%). La forte proportion des recours ASN pourrait s'expliquer par le fait que plusieurs métiers exercés à l'ASN ne sont pas présents dans la cartographie des métiers ou encore par des appréciations différentes des hiérarchiques côte ASN, ces derniers n'ayant pas été formés aux grilles IRSN.

Sur les 144 dossiers, 44% ont abouti à un accord (64 cas), 52% à un refus (75 cas), 1% à un accord pour un changement de niveau en dessous du niveau demandé (2 cas) et 2% ont abandonné leur recours (3 cas). 80% des changements concernent les cadres et 20% des AGT, 48% des demandes concernaient un passage de NI6 à NI7.

Lors de l'analyse des raccordements, nous avons identifié des hétérogénéités entre les directions qui ont été confirmées par les différents argumentaires des directeurs lors des commissions de raccordement. Ceci se traduit notamment par des disparités dans la répartition des salariés dans les niveaux (dans une même famille de métiers) ou encore des appréciations différentes des critères d'appréciation des niveaux. Cette hétérogénéité est par exemple illustrée dans les proportions par niveaux des cadres dans les familles cœur de métier de l'Institut : F1 évaluation des risques, des systèmes et des installations (28 % de l'effectif) et F2 Expérimentation, développement, modélisation et exploitation des plateformes (30 % de l'effectif). Il semble également y avoir des plafonds de verre entre certains niveaux dans les familles autres que le management. La CFDT demande que ce biais soit corrigé au plus vite pour que les parcours techniques et d'experts soient mieux valorisés.

---

<sup>1</sup> AGT : Assistant-Gestionnaire-Technicien, anciennement appelés Non-Cadres à l'Institut.

<sup>2</sup> DST : Direction de la stratégie.

<sup>3</sup> PPT : Pôle Patrimoine et territoire.

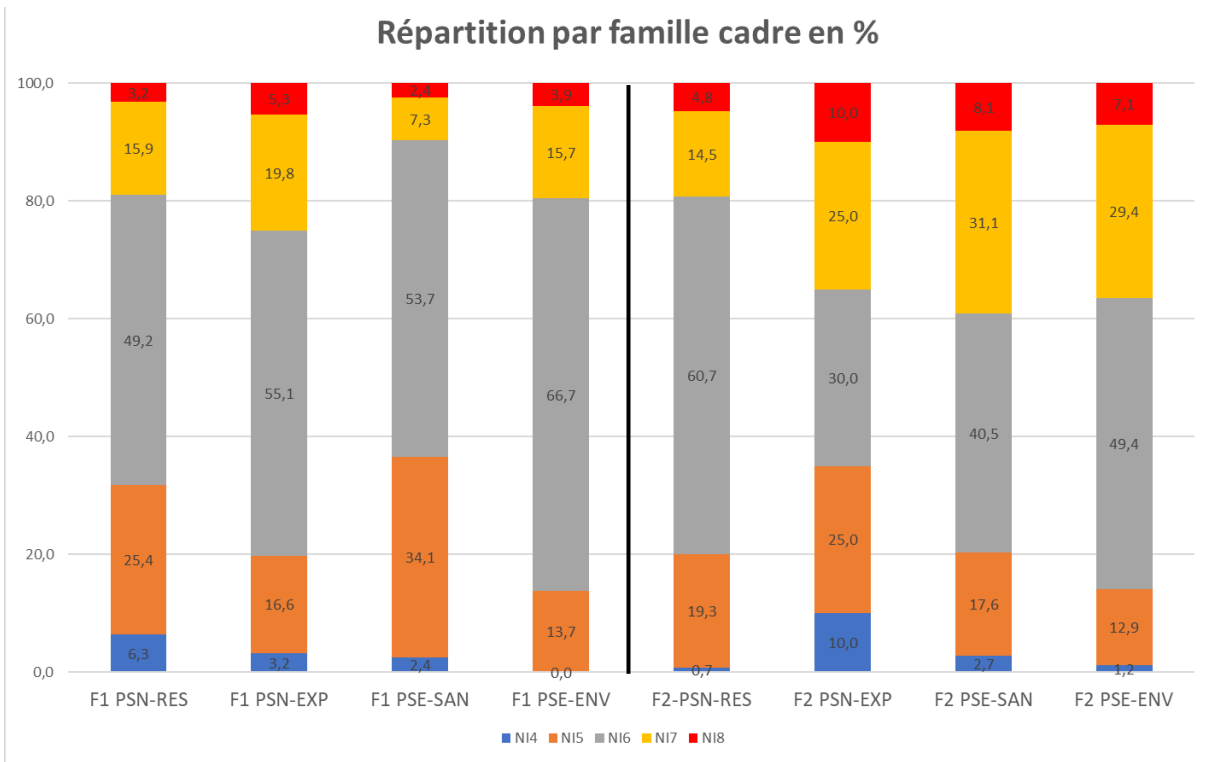


Figure 1 : répartition par niveau des cadres dans les familles 1 et 2 illustrant les hétérogénéités entre les pôles

La répartition par niveau dans chaque catégorie professionnelle est synthétisée sur le graphique ci-dessous :

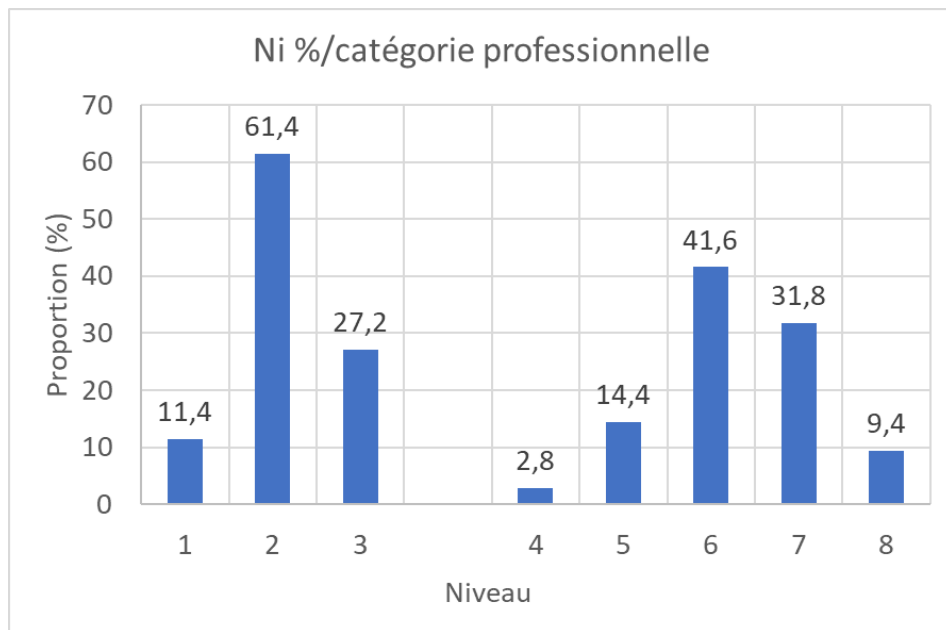


Figure 2 : Proportion de chaque niveau par catégorie professionnelle (AGT Ni1 à Ni3, Cadres Ni4 à Ni8)

Les raccords ont entraîné des revalorisations de salaires, afin que les rémunérations des salariés soient au minimum égales au salaire minimum du niveau. Cela a concerné 213 salariés avec un coût chargé de 1,4 M€ pour 1,5 M€ budgétés. Les rattrapages ont surtout concerné les cadres (pour 95% des cas) et sont répartis comme suit :

Niveau	NI1	NI2	NI3	NI4	NI5	NI6	NI7	NI8
Salariés rattrapés par niveau (%)	0	2	3	2	22	13	21	19
Rattrapage moyen annuel chargé (€)	0	845	738	221	1607	3255	4327	7799

**La CFDT a soulevé de nombreux points à améliorer dans le nouveau système, qui pour la plupart avaient déjà été identifiés lors des négociations (niveaux manquants, absence de reconnaissance des parcours avec mobilités transverses...). La valorisation des différents parcours professionnels (évolution dans le même métier, mutations transverses, évolution hiérarchique...) sera le principal enjeu du deuxième volet de la négociation prévu en 2025.**

## Information sur la campagne des augmentations individuelles (AI)

La direction nous a fait part des difficultés qu'elle rencontre pour appliquer l'accord NAO de 2024 avec une enveloppe inédite pour les augmentations individuelles (4,02% de la RMPP<sup>4</sup> alors qu'elle n'a jamais dépassé 2% sur les 12 dernières années), tout en respectant les nouvelles dispositions de l'accord sur la nouvelle grille. Sur les saisies au 9 septembre (89% des saisies faites), 69 % sont "au-dessus des attentes" avec dans certaines unités 100% de l'équipe. Pour rappel, dans les entretiens annuels (sur des critères différents), il y a en général environ 25% de "dépasser les attentes".

La proposition de la Direction est d'augmenter pour 2024 les plages possibles des AI pour les salariés "dépassant les attentes" ou "au niveau des attentes" (cf. valeurs en gras dans le tableau ci-dessous).

Niveau de contribution	Position par rapport au salaire de référence du niveau de classification		
	En dessous (< 95 %)	Autour (>95% et < 115%) NI1 à NI6 (>95% et < 110%) NI7 et NI8	Au-dessus (>115%) NI1 à NI6 (>110%) NI7 et NI8
Dépasse les attentes	<b>8,5 % max</b> 6% max.	<b>6,5 % max</b> 4,5% max.	<b>4,5 % max</b> 3% max.
Au niveau des attentes	<b>6,5 % max</b> 4,5% max.	<b>4,5 % max</b> 3% max.	<b>3 % max</b> 2% max.
Partiellement aux attentes	3% max.	1,5% max.	1% max.
Insuffisant	0%	0%	0%

<sup>4</sup> RMPP : rémunération moyenne des salariés en place

## Position de la CFDT :

Nous avons proposé, à chaud en réunion, de mettre une mesure socle en points comme cela avait été le cas en 2023, mesure qui avait d'ailleurs été proposée par l'intersyndicale au printemps lors des NAO. La Direction a refusé catégoriquement de diminuer l'enveloppe des AI au profit d'une mesure générale. A ce stade, nous ne sommes pas en mesure d'évaluer les impacts d'augmentations individuelles très élevées accordées à certains salariés en termes d'équité et d'effets d'aubaine. Le système étant nouveau, jouer aux apprentis sorciers avec des enveloppes hors-normes sur une seule année pourrait avoir des effets imprévus. En cas de biais dans la campagne 2024, il sera difficile, voire impossible de les corriger les années suivantes avec des perspectives de cadrages faibles. De plus, les éléments devant être pris en compte par la hiérarchie pour établir le niveau de contribution portent sur l'année 2023 au cours de laquelle les attendus par niveau étaient différents, les salaires de référence et les quatre critères d'évaluation (Niveau d'atteinte des objectifs fixés, Niveau de compétences comportementales, Niveau de compétences techniques et transverses, Niveau de réalisation des missions et des activités du poste) n'existaient pas. La campagne AI 2024 est donc une transition entre deux systèmes. Nous craignons également que cette campagne crée un gap de salaire entre certains salariés recrutés depuis le 1er juillet 2023 et qui ne bénéficient pas d'AI et les salariés ayant plus d'ancienneté. Enfin, sans réévaluation des salaires de référence actuels (indexés sur le marché du travail en 2023) dès 2025, une très grande partie des salariés risque de sortir de la bande d'équité (aujourd'hui définie à  $\pm 15\%$  autour du salaire de référence).

Nous manquons d'éléments et d'engagements de la Direction sur l'utilisation des plages d'augmentations individuelles hors-normes pour nous positionner. La Direction doit nous fournir des éléments sur :

- la répartition des positionnements/salaires de référence par niveau et par famille,
- l'impact d'une application de l'enveloppe de 4,02% avec un effet rétroactif plus tôt que le 1<sup>er</sup> juillet,
- l'impact d'une réévaluation des maxima pour les salariés répondant partiellement aux attentes.

**Les mesures doivent passer sur la paie de novembre ce qui contraint énormément le planning. La campagne est d'ores et déjà décalée d'une dizaine de jours avec une commission des carrières prévue le 14 novembre au lieu du 4. Une prochaine réunion de négociation extraordinaire est prévue le 19 septembre pour voir si un avenant à l'accord NAO 2024 est envisageable.**

# **Présentation de l'incidence de l'application de la loi sur les congés payés pendant une absence maladie**

Suite à des évolutions du code du travail (article L 3141-5-1), les arrêts maladie sont désormais considérés comme du temps de travail effectif et permettent donc l'acquisition de congés. Ces congés sont cependant plafonnés à 2,5 jours/mois en cas de maladie professionnelle et 2 jours/mois sinon. L'employeur est dans l'obligation d'informer le salarié du nombre de jours de congés dont il dispose et de la date à laquelle ces congés peuvent être pris, sous 1 mois après son retour.

Une étude a été réalisée pour évaluer le nombre de salariés (présents à l'IRSN au 31/08/2024) impactés par cette évolution du code du travail. La période considérée va du 01/12/2009 au 31/08/2024, 32 salariés sont concernés pour un nombre total de congés à régulariser de 456 jours.

**La Direction va appliquer la loi dès maintenant avec la mise en place de deux compteurs de jours de congés, un compteur classique et un compteur dédié aux arrêts de travail non professionnels. Le sujet est sur la table des prochaines négociations pour proposer des dispositions conventionnelles plus favorables.**

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

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