



INFO
RAPIDE

Retour d'expérience sur les nouvelles grilles de classification et de rémunération 18/02/2025

1) Cartographie des métiers

La cartographie actuelle des métiers comprend 7 familles avec 8 niveaux de progression au maximum. Il existe trois niveaux pour les AGT (Assistants-Gestionnaires-Techniciens : NI1 à NI3) et cinq niveaux pour les cadres (NI4 à NI8).

Lors des raccordements, la cartographie s'est révélée incomplète dans certaines familles et certains salariés se sont vus raccordés sur des métiers différents de celui exercé. De plus, le raccordement des salariés mis à disposition de l'ASN a été compliqué avec 47% de l'effectif ayant déposé un recours (contre 9% de salariés en moyenne). Enfin, la CFDT a constaté et dénoncé des hétérogénéités de répartition dans les niveaux entre les directions, dans les familles métiers hors management et pour les salariés de la filière expert.

La direction a identifié certains points à améliorer afin :

- d'avoir une cartographie avec les sous-familles et les libellés de métiers complets incluant la sous-famille,
- de compléter la cartographie des niveaux de progression manquants dans certains métiers,
- de compléter la cartographie des métiers manquants pour l'ASNR (ex : inspecteur),
- de structurer les évolutions dans les niveaux, en particulier les passages NI3 et cadres (cf. dernier point).

L'analyse des métiers avec la famille et les sous familles montre que 90 niveaux de progression sont aujourd'hui non occupés. De plus, 9 métiers sont non occupés sur l'ensemble des niveaux de progression, certains n'étant plus occupés du fait du transfert vers le CEA. Des évolutions sur la cartographie ont été préparées côté RH mais n'ont pas été présentées.

Lors de la commission de raccordement la CFDT avait identifié un plafond de verre dans la filière hors management avec dans certaines directions une sous-représentation des niveaux 7 et 8.

- La CFDT demande qu'une harmonisation soit engagée lors de la campagne 2025 (entretiens annuels, augmentations individuelles et promotions).

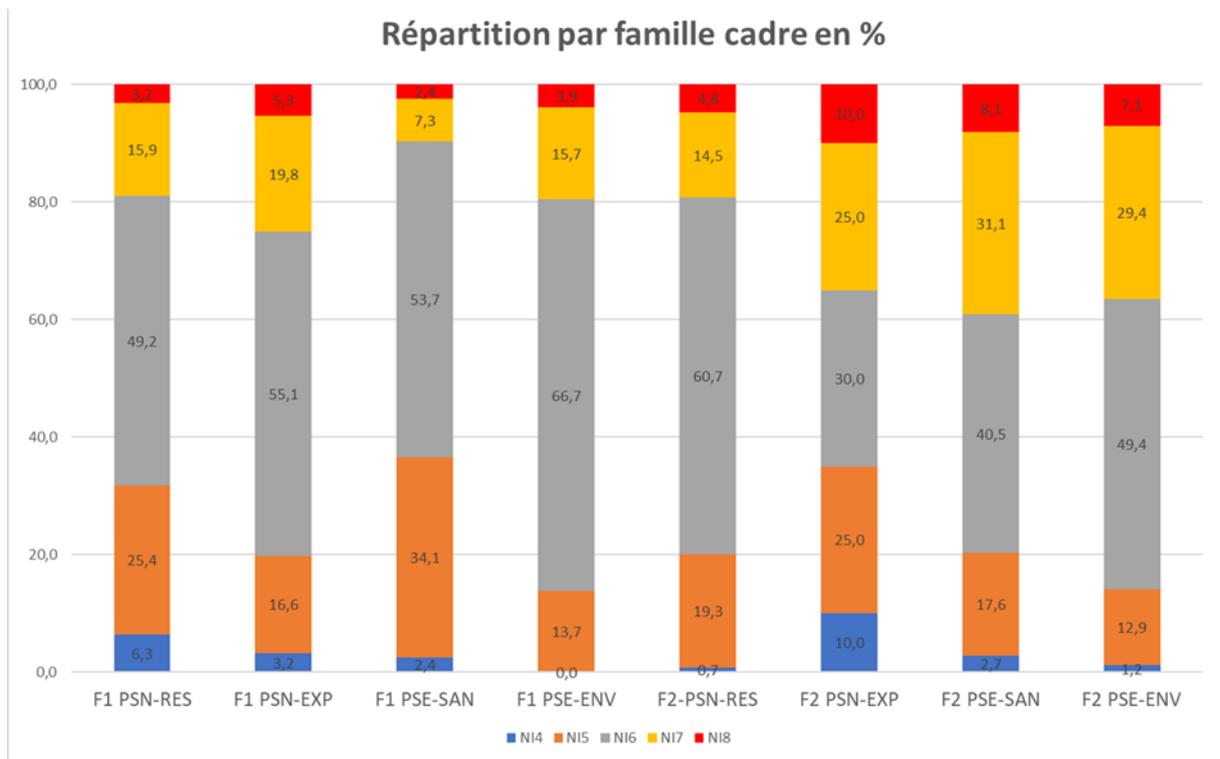


Figure 1 : Répartition par niveau dans les familles 1 et 2 pour PSE-ENV, PSE-SANTE, PSN-RES et PSN-RES illustrant les hétérogénéités (données juillet 2024)

- La CFDT avait dénoncé des biais dans les raccordements 2024 et demande que la campagne des entretiens annuels en cours soit l'occasion de rediscuter du métier et du niveau de rattachement, **avec à la clé une possibilité d'ajustement.**

Nous invitons les salariés à aborder ces points avec leur manager lors de leur entretien annuel.

2) Evolution des rémunérations

Les campagnes de rattachement (avec des rattrapages) et d'augmentations individuelles 2024 (AI moyenne 4,8% pour les salariés augmentés) ont eu des impacts significatifs sur la rémunération de nombreux salariés. La répartition par rapport au salaire de référence dans chaque niveau est illustrée par les deux figures suivantes de la direction :

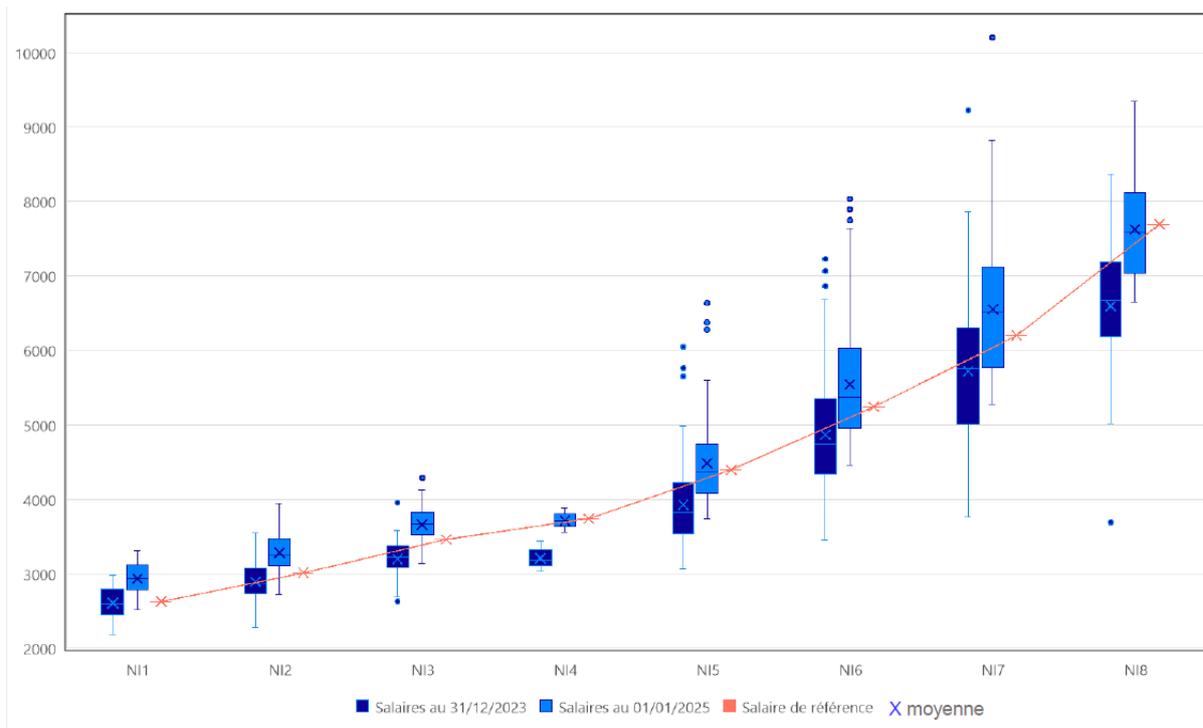


Figure 2 : Données statistiques des CDI présents au 31/12/2023 et au 01/01/2025, salaire de base et prime mensuelle AGT comprise (hors prime d'ancienneté comprise entre 0 et 21%)

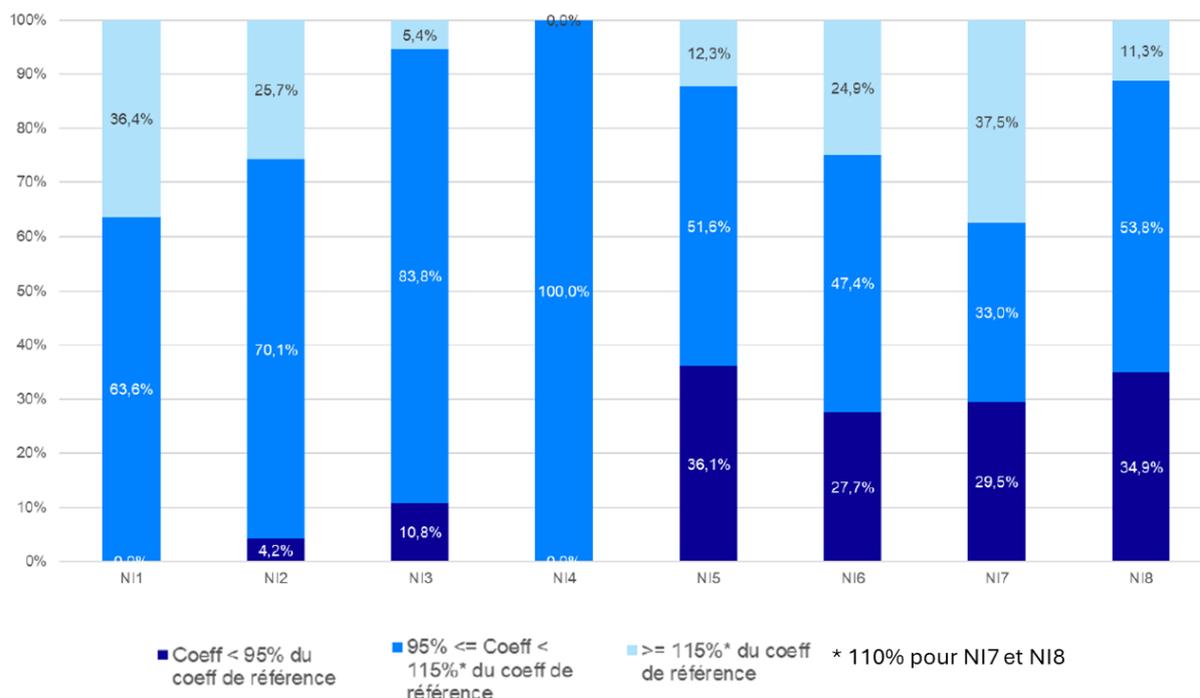


Figure 3 : Répartition par rapport au salaire de référence des CDI présents au 31/12/2023 et au 01/01/2025, salaire de base et prime mensuelle AGT comprise (hors prime d'ancienneté comprise entre 0 et 21%)

L'analyse des données montre que :

- Les AGT sont globalement positionnés au-dessus du salaire de référence de leur niveau avec plus de 75% des salariés au-dessus du salaire de référence pour les trois niveaux.
- Dans certains niveaux, le pourcentage de salariés entre le coefficient minimum et 95% du salaire de référence est très faible voir nul, notamment pour les AGT et les cadres débutants (NI4).

- Pour les N11 et N17, une proportion importante de salariés sont au-dessus du salaire de référence (115% pour N11 à N16 et 110% pour N17 et N18). Quelles évolutions de parcours pour ces salariés ?

Les salaires de référence ont été définis sur la base de données fournies par le cabinet Deloitte à la Direction (étude de marché en 2023 dont nous n'avons pas le détail). La CFDT souhaite une réévaluation régulière des salaires de référence et une comparaison plus précise avec des organismes dont les métiers sont très proches afin d'évaluer la pertinence des salaires de référence retenus pour l'ensemble des niveaux. Une attention particulière à l'évolution de carrière des AGT est nécessaire.

3) Dispositif d'augmentations individuelles

La direction souhaite modifier le système d'évaluation afin qu'il y ait une moindre proportion de « dépasse les attentes ». Pour rappel, dans l'accord en vigueur les règles sont les suivantes :

Le système d'augmentations individuelles en bref

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	« au-dessus des attentes » (125 %) « au niveau des attentes » (100 %) « partiellement aux attentes » (50 %) « insuffisant » (0 %)

Pour la CFDT il existe une dépendance forte entre les critères « Niveau d'atteinte des objectifs fixés » et « Niveau de réalisation des missions et des activités du poste ». Nous demandons que la distinction soit claire entre ces deux critères qui portent les poids les plus importants.

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

X = \sum Poids x Pondération	Niveau de contribution
X > 4	« dépasse les attentes »
4 ≤ X ≤ 3	« au niveau des attentes »
1 < X < 3	« partiellement aux attentes »
X ≤ 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		
	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	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%

Proposition de la direction :

X = \sum Poids x Pondération	Niveau de contribution
X ≥ 4,5	« dépasse les attentes »
4 ≤ X ≤ 3	« au niveau des attentes »
1 < X < 3	« partiellement aux attentes »
X ≤ 1	« insuffisant »

Avec un passage du seuil à 4,5 pour dépasser les attentes, il faut au moins deux critères en « dépasse les attentes » dont un avec le poids le plus fort (« Niveau d'atteinte des objectifs fixés » ou « Niveau de réalisation des missions et des activités du poste »), les autres critères étant « au niveau des attentes ».

Voici quelques exemples de combinaisons conduisant à « dépasse les attentes » dans le système actuel et les impacts d'un passage à 4,5 pour le seuil :

Niveau d'atteinte des objectifs fixés	DA	A	DA	DA	DA	DA	A	A
Niveau de compétences comportementales	DA	DA	A	PA	A	PA	DA	A
Niveau de compétences techniques et transverses	A	DA	A	DA	A	A	A	A
Niveau de réalisation des missions et des activités du poste	DA	DA	DA	DA	A	DA	A	A
Niveau de contribution global	4,8125	4,6875	4,625	4,4375	4,3125	4,25	4,1875	4
Système actuel	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	A
Proposition de la direction	DA	DA	DA	A	A	A	A	A

En pleine campagne d'entretien annuel, la CFDT ne souhaite pas de modification des règles d'évaluation alors que ces points sont discutés avec le manager.

Nous avons alerté lors de la négociation en 2023/2024 sur le fait que le système d'évaluation était peu discriminant. Nous sommes donc en faveur d'une évolution vers un système qui le soit plus mais avec une garantie que la répartition dans les 4 niveaux de contribution soit homogène entre les niveaux de classification (proportion similaire de « dépasse les attentes », « répond aux attentes », ... pour NI1 à NI8). En effet, quel que soit le niveau dans lequel on se trouve, il y a autant de probabilité de dépasser les attentes en regard des missions qui sont confiées, les attendus étant différents.