



**INFO  
RAPIDE**

## Fait marquants négociation du 7 mars : grilles de classification et de rémunération

Après la réunion du 18 février, une seconde réunion de négociation a eu lieu le 7 mars sur le REX **des grilles de classification et de rémunération**.

En préambule, la DRH a clarifié la situation juridique de nos accords depuis la fusion. L'article 12 de la loi de mai 2024 prévoit que les effets des accords et des décisions unilatérales continuent d'exister jusqu'à la conclusion de nouveaux accords signés par l'ASNR (techniquement il n'y a aucun accord collectif ASNR aujourd'hui). Concernant certaines circulaires héritées de l'IRSN, elles seront remises en discussion et intégrés dans un accord si les parties s'entendent ou mise en œuvre de manière unilatérale par l'administration.

La CFDT n'acceptera pas de réduire les avantages sociaux des salariés et demande que l'administration et la direction générale anticipent les besoins nécessaires pour construire un corpus social de l'ASNR équitable et cohérent pour tout le personnel.

Les discussions sur le budget 2026 sont déjà en cours de négociation au sein de l'Etat, il ne faut surtout pas rater le coche.

La direction n'a pas encore présenté ses orientations finalisées sur la stratégie de négociation jusqu'au 30 juin 2027 et n'a présenté aucun élément concernant les limitations budgétaires provenant des contraintes externes (loi de Finance) et des arbitrages internes.

### **Rex classification et rémunération**

#### Salaires à l'embauche

La direction a rappelé les principes qu'elle retient pour le positionnement lors des embauches, notamment :

- Pour les personnes sans expérience, le diplôme est pris en compte comme c'était le cas avant.
- Le niveau associé à un poste vacant est défini lors de l'établissement de l'offre d'emploi mais peut être ajusté en fonction du candidat retenu.

Les analyses des dossiers d'embauche par la **CFDT** montrent que les objectifs d'équité qui étaient affichés dans l'accord : "*à poste égal, salaire égal*" ne sont pas tenus. Il y a une corrélation forte entre les prétentions salariales des candidats et le salaire proposé.

A ce titre, la **CFDT** a demandé que la valorisation du doctorat soit remise en discussion car la pratique actuelle ne nous semble pas satisfaisante.

#### Modification des critères d'évaluation

Lors de la campagne d'entretien annuel 2025, votre hiérarchie note désormais votre contribution sur quatre critères :

- 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

Ces quatre notes sont utilisées pour évaluer le niveau de contribution globale qui conditionne la plage des augmentations individuelles :

Niveau de contribution globale	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%

La DRH a entendu la demande CFDT de ne pas revoir les seuils des critères d'évaluation du niveau de contribution globale sur 2025 en pleine campagne. De plus, suite à nos remontées récurrentes sur la difficulté de mise en application de certains des quatre critères, la DRH accepte enfin de remettre en discussion les critères et leur description.

### Premières réflexions sur les mobilités et les promotions

La direction a organisé deux séances de travail au LAB en décembre et février avec des managers, des représentants de la DRH, des AGT et des cadres, sur la mobilité (mutation sur un nouveau poste) et sur les promotions (changement de niveau de classification).

Les participants ont fait remonter de nombreux freins à la mobilité dans la gestion des carrières.

La CFDT considère que les critères de promotion (changement de niveau) ont été très flous par le passé et il n'existe aucun critère dans l'accord signé en 2024. Les parties s'étaient engagées à mettre en place des dispositifs de promotion et de valorisation de la mobilité interne au plus tard en 2025, de façon « à ce que les dispositifs qui seront ainsi mis en place produisent un effet rétroactif pour les promotions et mobilités intervenues au cours de l'année 2024. »

Aujourd'hui, la direction souhaite mettre en place des valorisations salariales mais principalement pour les promotions ainsi que des principes de valorisation et de reconnaissance dans l'accord GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) à négocier en 2026. La direction n'ayant pas

fait de propositions concrètes, la **CFDT** comprend que des contraintes budgétaires fortes s'invitent dans l'équation.

Les négociations annuelles obligatoires (notamment pour définir les enveloppes d'augmentations salariales pour 2025) devraient pouvoir s'ouvrir en avril/mai et la direction souhaite que l'accord grille de classification et rémunération soit signé avant.

La CFDT n'acceptera pas de négocier à l'aveugle un accord sur les grilles de classification et de rémunération, sans le cadrage 2025 d'augmentation de la masse salariale. Les éléments de l'accord ayant un impact financier notamment la valorisation des mobilités et des promotions sont des éléments clés du nouveau système dont un des principaux objectifs était de « donner des perspectives de progression professionnelle à chaque salarié en développant la mobilité et en favorisant la prise de responsabilités techniques ou managériales. »

**N'hésitez pas à contacter vos négociateurs **CFDT** sur le sujet  
Nathalie Broustet, Charles Meurville, Denis Moggio, Tatiana Taurines**