



**INFO  
RAPIDE**

## Négociation du 17 juin : accord de méthode, grilles de rémunération, NAO

### Accord de méthode

Après 6 mois de négociations sur les modalités de mise en place du corpus social de l'ASNR, la négociation patine.

La **CFDT** a identifié 4 enjeux principaux auxquels il convient de répondre dans un délai contraint par la loi.

- Enjeu n°1 : Mettre en place un corpus social équitable
- Enjeu n°2 : Financer la mise en place du corpus social
- Enjeu n°3 : Définir un processus réaliste de mise en place du corpus social
- Enjeu n°4 : Donner des garanties sociales au personnel dès 2025

Le projet d'accord de méthode prévoit un calendrier très chargé et cadencé mais qui nous semble réalisable avec les moyens en temps accordés aux négociateurs par l'administration. La négociation sur le télétravail et le droit syndical est prévue au second semestre 2025 ce qui devrait permettre de poser les premières briques du corpus social ASNR dès 2025.

Néanmoins la construction d'un corpus social équitable et financé constitue un défi de grande ampleur avec des contraintes extérieures fortes (contraintes imposées par les corps ou les ministères, budget alloué dans la loi des finances). Nous avons demandé qu'une analyse des impacts financiers et l'obtention de garanties budgétaires constituent un préalable à toute ouverture de négociation, mais cet engagement n'apparaît pas encore dans l'accord. Nous avons également demandé que les effets des accords IRSN perdurent jusqu'au 30 juin 2027, dans le cas où un accord ne serait pas trouvé, afin de préserver le corpus actuel le plus longtemps possible en cas de pertes d'avantages sociaux.

Enfin, la **CFDT** avait demandé de négocier le télétravail rapidement afin d'en harmoniser les modalités. L'administration a accepté mais reste très floue sur son financement : l'alignement de l'indemnité journalière n'est pas budgété et l'administration pourrait ouvrir les négociations sans aucun argent en poche.

#### **La CFDT se mobilisera pleinement pour mener à bien ses objectifs :**

- **Mettre en place un corpus social équitable pour tous les personnels**
- **Ne pas dégrader les avantages sociaux des différents statuts**

### Grilles de rémunération et de classification :

Les principales évolutions discutées depuis janvier 2026 concernent :

1. La mise à jour de la cartographie des métiers (ajout de niveaux dans certains métiers, évolutions des descriptions des niveaux, ...) et ajout d'un niveau NI9 (notamment pour les Directeurs et les cadres supérieurs)
2. Les évolutions des grilles d'évaluation du niveau de contribution globale

3. La mise en place de mesures pour valoriser les promotions (avec effet rétroactif pour les promotions intervenues en 2024 ayant fait l'objet d'un dépôt dossier de passage NI3 et passage cadre ou ayant eu lieu après la commission de raccordement de juillet 2024)

#### Cartographie des métiers :

Les discussions ont convergé, il conviendra de faire un REX après un ou deux exercices afin d'identifier si des évolutions sont nécessaires.

#### Grilles d'évaluation :

La CFDT avait demandé à l'administration d'abandonner sa volonté de modifier les seuils permettant de définir les niveaux de contribution globale en pleine campagne d'entretiens annuels. Les discussions reprendront en fin d'année. La CFDT demande que l'administration s'engage à respecter des proportions équivalentes de « dépasse les attentes » et « répond aux attentes » par niveau et par famille de métier. En effet, il est tout aussi probable d'être en « dépasse les attentes » dans un niveau que dans un autre car les attendus sont différents.

#### Valorisation des promotions et des mobilités :

L'administration propose de ne valoriser que les promotions suivantes :

- Augmentation du niveau (par mobilité verticale ou enrichissement de poste)
- Entrée dans la famille 7 : management

	en points	en €		en points	en €
<b>NI2*</b>	12	74 €	<b>NI6</b>	25	154 €
<b>NI3*</b>	15	92 €	<b>NI7</b>	25	154 €
<b>NI4</b>	20	123 €	<b>NI8</b>	25	154 €
<b>NI5</b>	25	154 €	<b>NI9</b>	25	154 €

*\*Sans prise en compte de l'impact sur la prime d'ancienneté*

La CFDT souhaitait une valorisation des changements de niveau fixe indexée sur le niveau de référence du poste occupé afin d'avoir une évolution en cohérence avec les salaires de référence. La proposition de l'administration étant très proche de notre proposition, elle nous convient.

Pour la CFDT, les mobilités sans changement de niveau contribuent fortement à la diversité des compétences de l'autorité. En l'état elles ne sont pas valorisées mais doivent faire a minima l'objet d'une attention particulière afin que la mobilité n'ait pas un impact négatif sur le déroulé de carrière.

L'administration proposait de supprimer l'enveloppe des primes exceptionnelles (entre 4 et 5% des salaires bruts mensuels) pour les AGT et cadres tout en maintenant une enveloppe pour les cadres supérieurs (30% d'un douzième des salaires bruts annuels). Dans un contexte budgétaire tendu, la CFDT défend la sanctuarisation de cette enveloppe par souci de cohérence entre les catégories professionnelles et pour avoir un cadrage minimum garanti aussi maigre soit-il (0,02% en 2024, prévision de 0,04% en 2025).

Enfin, la CFDT défend le maintien d'une commission des carrières permettant de suivre les embauches et la cohérence avec le personnel en place, les évolutions de carrière et le respect du suivi

**La CFDT est prête à signer cet accord moyennant quelques évolutions complémentaires**

de cet accord en toute confidentialité. Les analyses des campagnes d'avancement réalisées depuis de nombreuses années par la **CFDT** et d'autres organisations syndicales ont permis de fournir des informations statistiques détaillées afin que chacun puisse se positionner sur sa situation ainsi que la gestion de nombreux cas individuels défendus en commission.

## Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)

Pour rappel, pour l'année 2025, le budget prévoit une évolution de masse salariale de 3%.

De cette enveloppe globale, il faut déduire :

- 1,32 % d'effet report des mesures 2024
- 0,04 % lié au cadrage des primes exceptionnelles
- 0,26 % pour les mesures relatives à l'effet rétroactif des promotions 2024, tel que visé par l'accord relatif aux grilles de rémunération en cours de négociation (cf. point précédent).

L'administration propose de consommer les 1,37 % restants via des mesures individuelles (AI). Grâce à une application rétroactive des AI au 1<sup>er</sup> mars et non au 1<sup>er</sup> janvier, **l'administration propose un cadrage de 1,65 % sans sélectivité**, générant ainsi un effet report de 0,33 % sur 2026.

En séance, la **CFDT** a fait la proposition suivante :

- 0,5 % d'augmentation générale, en cohérence avec les mesures mises en œuvre quelques années en arrière (2017, 2018), avec un niveau de cadrage et un contexte d'inflation similaires
- Le restant de l'enveloppe en AI, soit environ 1,3 %, sans sélectivité
- Décaler au 01/04/2025 l'effet rétroactif des AG et AI pour donner un peu plus de marge pour les AI, par un effet report de 3 mois contre 2 proposés par l'Administration.

**L'administration s'est engagée à revenir rapidement vers nous afin de clore la négociation avant la fin du mois de juin pour permettre une campagne d'augmentation entre septembre et novembre. La conclusion de la première négociation ASNR pourrait se terminer par une décision unilatérale faute d'accord entre les organisations syndicales et l'administration.**

**Vos négociateurs **CFDT** sont disponibles pour échanger, n'hésitez pas à nous contacter**

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