



**INFO
RAPIDE**

Fait marquants de la négociation du 16 septembre

Le nerf de la guerre : le budget !

Pour partir pour 2 ans de négociations, il n'est pas possible d'esquiver la question budgétaire. Pour 2026, la perspective est, au mieux, un "maintien" d'une enveloppe constante en T2 (dépenses de personnel) avec une évolution naturelle des rémunérations (glissement vieillesse-technicité pour les agents et une augmentation de 1,5 à 1,7% de la masse salariale pour le droit privé). Le paysage 2026 est encore bien trop flou pour entrevoir des moyens budgétaires pour la construction du corpus social ASNR, un mirage pourrait bien nous attendre. La **CFDT** aspire à une négociation profitable pour l'ensemble du personnel et réitère l'affichage au plus tôt des marges de manœuvre financières et réglementaires afin de construire un corpus convergé et équitable.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La CFDT regrette qu'une négociation sur l'égalité professionnelle femme/homme soit ouverte dans un contexte de création de l'ASNR dans laquelle 12 des 13 membres du COMEX sont des hommes et où récemment, dans le cadre de la réorganisation « métiers », 7 de 8 coordinateurs sont aussi des hommes : **l'exemplarité en matière d'égalité F/H doit se voir au plus haut niveau !**

Les bilans 2024 à l'ASN et l'IRSN de l'index EGAPRO (plus de détails sur ces index [ICI](#)) ont été présentés. En résumé ces 2 index, de structures similaires et fondés sur des moyennes, montrent :

- Une sous rémunération des femmes chez les fonctionnaires (-10%) à corps, grade et échelons équivalents) qui viendrait de la partie indemnitaire (primes).
- Une équité salariale chez les contractuels (-0,13 %) et les salariés (de -2% à +4% selon le niveau de classification).
- La sous-représentation des femmes dans la haute hiérarchie ou les fortes rémunérations.

La DRH s'est engagée à analyser dans le détail les écarts de rémunération en défaveur des femmes chez les fonctionnaires.

Nous retenons quelques autres éléments clés du bilan 2024 de l'**IRSN** dont certains montrent qu'en dépit d'un bon index (IRSN 94/100), des axes de progrès sont identifiables :

- Les nominations de 28,4% de femmes dans la **filière expert** (niveau 1 et niveau 2 soit 74 personnes). Or, dans les familles de métiers 1 et 2, d'où sont issus la plupart des experts, les femmes représentent de 38,9% des effectifs (NI6 à NI8) à 30% (NI7 et NI8).
- En 2024, 84% des **passages en NI3** concernaient des femmes (sur 25 passages). Fin 2024, 73,6% de femmes étaient en NI3 et les femmes représentaient 63,9% des AGT.

- **Les revues de personnel** n'identifient que 6% de femmes comme ayant la capacité à prendre des fonctions d'encadrement. En 2024, 2 femmes ont effectivement pris des fonctions d'encadrement en 2024 mais la proportion de femmes dans la filière managériale a baissé (-6,6% par rapport à 2023).

Un projet de violentomètre était en cours à l'IRSN et la CFDT avait largement soutenu cette action. Un projet quasi-finalisé est en cours de discussion.

La réalité de l'égalité homme/femme à l'ASNR n'est pas acceptable sur plusieurs points comme la présence des femmes dans les hautes strates hiérarchiques, la différence de rémunération pour les fonctionnaires et les agissements sexistes, par essence inacceptables.

La CFDT souhaite que cette négociation permette la mise en place d'actions concrètes afin de prendre un vrai tournant et ainsi aboutir à des avancées significatives.

QVCT/RPS : Quelles ambitions de la CFDT ?

Ce thème devait être ouvert ce jour mais n'a pas pu l'être, faute de temps.

Sur le fond, nous pensons qu'en développant une meilleure QVCT (qualité de vie et conditions de travail) la survenue de RPS diminuera sensiblement. En outre, nous souhaitons le développement d'une culture forte de prévention et de détection des signaux faibles qui permettrait de **désacraliser la thématique** et de traiter les situations génératrices de RPS à temps.

Voici nos deux objectifs principaux :

- Objectif « RPS ALARA¹ » : développer les outils et mettre les moyens pour diminuer autant que possible les situations génératrices de RPS
- Objectif « QVCT AGARA² » : mettre les moyens pour développer autant que possible la qualité de vie au travail

Pour ce faire nous travaillons à des propositions concrètes que nous vous présenterons bientôt.

La CFDT souhaite un changement de paradigme sur la thématique QVCT-RPS et ne souhaite pas limiter la négociation à la mise en place d'un dispositif unique de déclenchement d'alerte lors de la survenue de cas de RPS.

Comparaison des avantages collectifs familiaux liés à la QVCT

L'administration a fourni un comparatif des avantages collectifs en lien avec la QVCT, en voici la synthèse.

¹ ALARA : As Low As Reasonably Achievable : aussi bas que raisonnablement possible.

² AGARA : As Good As Reasonable Achievable: aussi bon que raisonnablement atteignable.

Sursalaire familial

Catégorie	Agent	Salarié
Principe	Enfant de moins de 20 ans à charge (au sens des prestations familiales).	L'enfant doit avoir moins de 25 ans , être scolarisé ou poursuivre des études supérieures (à l'exception des enfants en situation de handicap) ou exercer une activité professionnelle et percevoir une rémunération ne dépassant pas 55% du SMIC mensuel.
Montants en brut mensuel	1 enfant : 2,29 € 2 enfants : 10,67 € + 3% du traitement indiciaire 3 enfants : 15,24 € +8% du traitement indiciaire - Au-delà du troisième enfant, par enfant supplémentaire : 4,57 € +6% du traitement indiciaire.	63 € par enfant (~ 49 € nets) Pour les salarié(e)s ayant 3 enfants ou plus bénéficiant de dispositif précédent (avant le 30/06/2019) : 3 enfants : 220 € 4 enfants : 371 € - Par enfant supplémentaire : +156 € bruts
Exemples	1) 1 ^{er} échelon Ingénieur de l'industrie et des mines (traitement mensuel brut 2234,94 €) : 1 enfant : 2,29 € 2 enfants : 78 € (~66€ nets) 3 enfants : 194 € (~165€ nets) 4 enfants : 333 € (282 € nets) 2) Dernier échelon Ingénieur de l'industrie et des mines (traitement mensuel brut 3337,64 €) : 1 enfant : 2,29 € 2 enfants : 111€ (~94 € nets) 3 enfants : 282 € (~240 € nets) 4 enfants : 487 € (414 € nets)	Quel que soit le salaire (dispositif en vigueur depuis le 30/06/2019) : 1 enfant : 63 € (~49 € nets) 2 enfants : 126€ (~98 € nets) 3 enfants : 189 € (~160 € nets) 4 enfants : 252 € (~194 € nets)
Synthèse	Les conditions d'attribution sont plus étendues pour les salariés que pour les agents. Le système est très différent avec une indexation sur le traitement indiciaire pour les agents et un montant fixe par enfant pour les salarié(e)s. Les montants côté public sont dérisoires pour 1 enfant et, à partir de 3 enfants, sont bien plus avantageux que les dispositions issues de l'IRSN. Pour deux enfants, le dispositif pour les salariés est plus avantageux pour la plupart des situations.	

Prime de naissance

Les agents publics ne bénéficient pas de prime de naissance autre que celle prévue par la caisse des allocations familiales.

Tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 8 mois bénéficie à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'arrivée dans son foyer d'un enfant en cas d'adoption, d'une prime forfaitaire d'un montant de 1500 € (x2 si les deux parents sont à l'ASNR).

Frais de garde de jeunes enfants

Les agents publics ne bénéficient pas de dédommagement mais ont la possibilité de bénéficier de CESU « Aide à la parentalité 6/12 ans » via une convention pour les prestations sociales avec Bercy (soumise à conditions de ressources).

Les salarié(e)s peuvent bénéficier d'une prise en charge des frais de garde occasionnés par une mission professionnelle, des horaires ou de jours de travail exceptionnels dans le cadre d'un aménagement temporaire ou d'une mobilisation de crise, un changement de jours de repos dans le cadre d'un temps partiel, à la demande de l'employeur. En pratique ce dispositif, très peu utilisé, concerne les journées de garde de jour des enfants de moins de 13 ans et de garde de nuit (entre 21 et 6 h) pour leurs enfants de moins de 16 ans³.

Dons de jours

Les agents publics et les salariés peuvent donner des jours de repos non pris ou des jours issus de leur CET au bénéfice de collègues ayant à charge des proches en situation particulière (handicap, perte d'autonomie, décès d'un enfant de moins de 25 ans à charge...).

Vous pouvez retrouver les conditions pour donner ou bénéficier de jours sur l'intranet pour les salariés et sur service-public.fr pour les agents.

Aménagements d'horaires et autorisation d'absence

Le personnel ASNR peut bénéficier de jours pour garder leurs enfants malades, à hauteur de :

- 6 jours/an pour les salariés, pour les enfants de moins 16 ans et avec certificat médical,
- 6 à 12 jours/an pour un agent à temps plein, en fonction de sa situation familiale.

Les parents d'un enfant handicapé ou d'un enfant souffrant d'une maladie grave (cancer, handicap, pathologie chronique) peuvent bénéficier d'autorisations d'absences. En complément de jours enfants malades/gardes d'enfants, les agents ont la possibilité de bénéficier d'une autorisation d'absence de 5 jours ouvrables à l'annonce de la maladie ou du handicap de l'enfant et d'un contingent supplémentaire de 6 jours d'absence (12 jours si l'agent assume seul la charge de l'enfant) pour un agent à temps plein.

Les salariés peuvent bénéficier d'un aménagement d'horaires et d'absences non rémunérées en cas d'hospitalisation d'un membre de la famille de plus d'une semaine.

Le comparatif des avantages collectifs familiaux liés à la QVCT montre des disparités notables entre agents et salariés.

La CFDT réclame depuis des mois un comparatif des rémunérations, des avantages collectifs et surtout des éléments négociables au niveau de l'ASNR afin de pouvoir faire des propositions réalistes pour la construction d'un corpus convergé.

N'hésitez pas à nous faire remonter vos suggestions, critiques de l'existant, souhaits pour l'avenir par mail asnr.cfdt@asnr.fr ou en contactant les négociateurs **CFDT** :

**Charles Meurville, Tatiana Taurines, Emmanuelle Gaillot,
Franck Arreghini, Denis Moggio, Nathalie Broustet**

³ Ces limites d'âge ne s'appliquent pas aux enfants en situation de handicap.