

Cette réunion de négociation était uniquement dédiée à l'accord sur les grilles de classification et de rémunération des salarié(e)s. L'accord signé mi-2025 prévoyait de réaborder plusieurs sujets :

- La mise à jour de la cartographie avec les métiers manquants
- Une réflexion sur la valorisation et le déroulé de carrière du niveau NI6
- Les primes de sujétion, contreparties salariales liées à des contraintes de travail, à des pénibilités propres au poste, à l'environnement et/ou au rythme de l'activité.

Mise à jour de la cartographie des métiers

Tous les métiers de l'ASNR ne figurent pas dans la cartographie des métiers de l'ex-IRSN. Pour la compléter, la DRH va élaborer de nouvelles fiches métiers et réaliser leur pesée. Ces fiches puis le raccordement à la grille constituent un cadre essentiel pour les EAD, l'évolution de carrière et pouvoir inclure ces métiers dans le parcours professionnel des salariés.

Les principaux métiers concernés sont notamment :

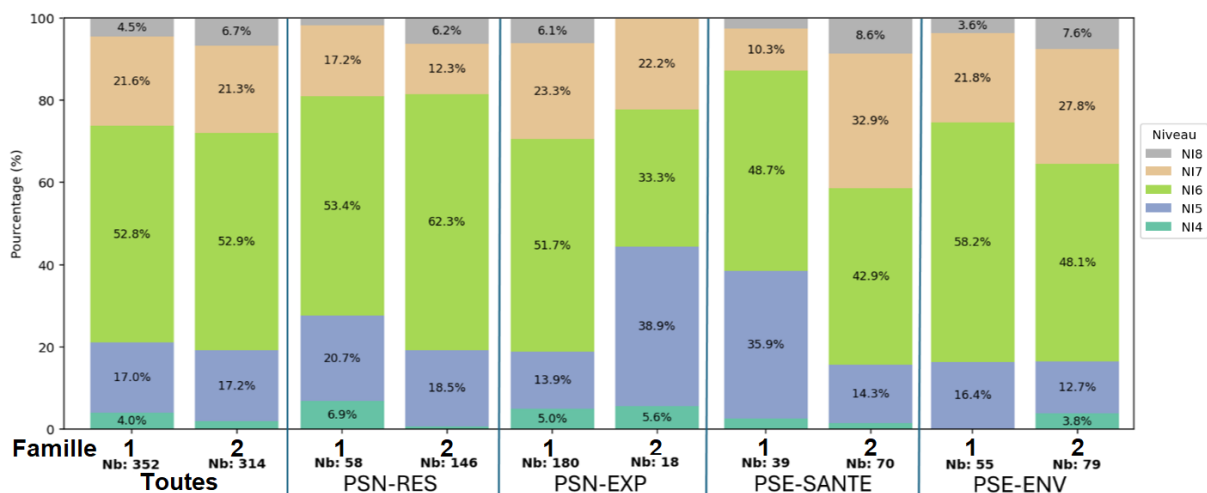
- Inspecteur/chargé d'affaires côté réglementation et contrôle
- Management (chef de division, chef de pôle, chef de pôle délégué...)

Des ateliers menés par la DRH sont en cours et finiront mi-novembre, la pesée de ces métiers sera réalisée en fin d'année.

Pour ces métiers, comme les autres, la **CFDT** suivra l'avancement de ces travaux.

Ni6 : valorisation et déroulé de carrières

Dès le raccordement de juillet 2024, la **CFDT** avait identifié des interprétations variables en fonction des directions des familles de métiers techniques qui ont généré de fortes disparités sur la répartition dans les niveaux Ni6 et Ni7. Ces disparités ne s'expliquent pas par des différences d'ancienneté ou d'âge moyen.



Famille 1 : évaluation des risques, des systèmes et des installations

Famille 2 : expérimentation, développement, modélisation et exploitation de plateforme

Figure 1 : Répartition par niveaux dans les Directions des familles de métiers n°1 et 2 (juillet 2024).

Plus spécifiquement, le niveau Ni6 soulève de nombreuses questions car il rassemble une très grande partie des cadres, avec 40% de l'effectif (462 salariés) dont 45% de femmes. Il présente une forte disparité d'ancienneté (principalement entre 2 et 25 ans) et une gamme de rémunération tout aussi dispersée (726 à 1320 points), comme le montre la figure suivante. Si l'expérience est valorisée au moment de l'embauche, elle ne l'est pas forcément en interne et cela génère, à métier et compétences égales, de fortes disparités salariales.

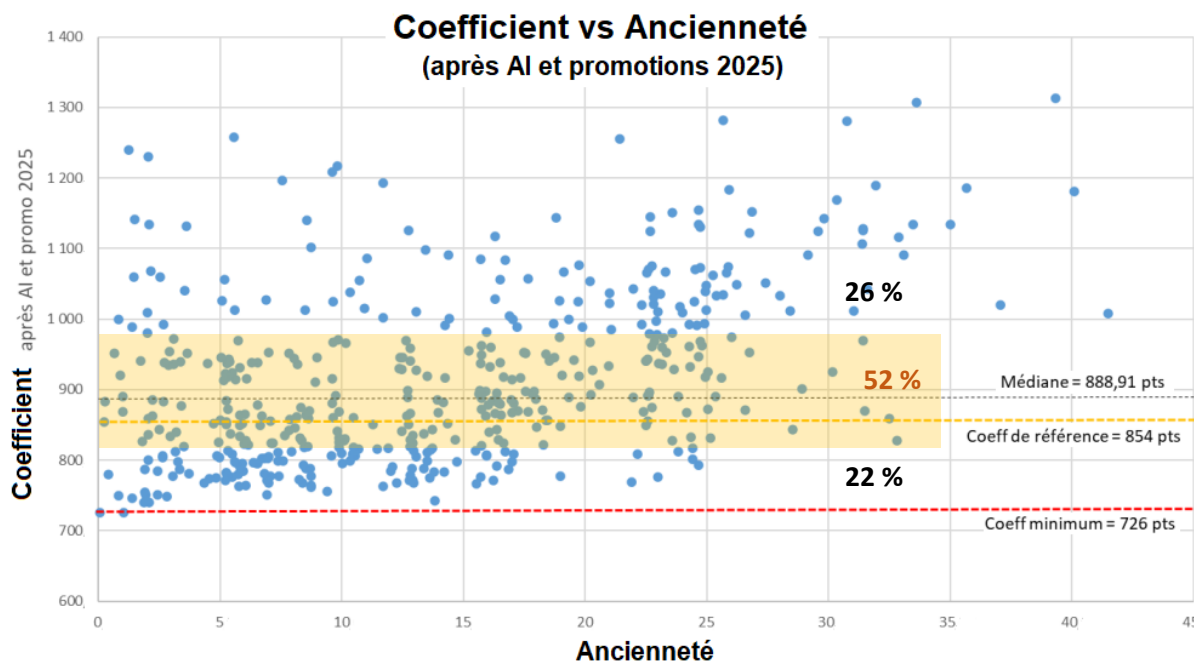


Figure 22 : Illustration de l'hétérogénéité dans le niveau Ni6 : coefficient de rémunération en fonction de l'ancienneté

Compte tenu du peu de possibilités d'évolution vers le niveau Ni7, le niveau Ni6 constitue de facto une voie de garage pour des salariés qui, pourtant, maîtrisent de mieux en mieux leur poste. C'est pourquoi la **CFDT** demande qu'une gestion des compétences et des carrières spécifiques soient mise en place pour permettre de mieux identifier les évolutions vers des missions de Ni7 hors filière management.

Une autre piste à explorer consisterait à ajouter un niveau intermédiaire permettant de faire la jonction entre les Ni6 à fort niveau de séniorité et le début du Ni7. Cela permettrait de mieux tracer l'évolution de carrière dans les filières hors management.

Pour la CFDT, il était temps que la réflexion sur le niveau Ni6 soit amorcée pour mieux valoriser la maîtrise des métiers et l'investissement des salariés dans l'ASNR. Elle doit également s'accompagner d'une réflexion sur les niveaux adjacents, notamment le Ni7 avec une meilleure gestion des compétences et des carrières.

Primes de sujétion

Les primes de sujétions est un système hérité du CEA, retranscrit à l'IRSN par la circulaire n°35 du 2 juillet 2013 dont l'objectif est de compenser des contraintes de pénibilité des postes AGT. A ce jour, une population de 123 AGT est concernée par ce dispositif qui conduit à des primes comprises entre 31 à 162 € en brut mensuel (médiane à 101 €), soit une enveloppe ASNR de 230 K€ par an.

Cette circulaire définit 26 postes types prédéfinis donnant lieu à cotation des pénibilités dans les installations (9), dans les laboratoires de recherche (5), les laboratoires de production (4), sur le terrain (2) et en support (6). L'administration va lancer un GT pour effectuer un état des lieux afin de mieux correspondre à la réalité des postes occupés. La **CFDT** a demandé que les membres de la DLSSCT soient associés à ce GT. L'administration ayant refusé la demande en séance, nous la renouvelons car la vision complémentaire de représentants du personnel serait un vrai atout pour la remise à plat du système.

Plus généralement, cette circulaire n'est pas accessible facilement, est peu connue (y compris de certains managers).

La **CFDT** estime qu'il faudrait d'ores et déjà clarifier le rôle de chacun dans la mise en pratique des primes de sujétion et, pour l'avenir, assurer une mise à jour en lien avec la réalité des postes.

La **CFDT** demande l'intégration au salaire de cette prime si après de nombreuses années le salarié change de poste, pour pouvoir tenir compte des effets potentiellement néfastes de la pénibilité sur son état de santé.

Pour la CFDT, les récents départs vers le CEA ont montré que des AGT soumis à des contraintes de pénibilité n'étaient pas inclus dans le dispositif.

Il n'est pas trop tard pour vous manifester si vous considérez être éligible à cette prime. N'hésitez pas à consulter la circulaire sur notre page internet.



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

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, Franck Arreghini, Denis Moggio, Nathalie Broustet