



Cette réunion de négociation était consacrée à :

- La retraite supplémentaire
- L'épargne salariale (PEE-PERECO)
- L'intéressement

Optimisation des dispositifs de retraite supplémentaire et d'épargne salariale

Des évolutions réglementaires (Loi Pacte, 2019) et la renégociation des accords IRSN avant juin 2027 conduisent à des réflexions pour repenser les dispositifs d'épargne salariale et de retraite supplémentaire pour en améliorer la lisibilité par les bénéficiaires et la portabilité d'un employeur à l'autre.

L'ASNR, accompagnée par le cabinet WTW (Willis Towers Watson) a présenté des pistes d'optimisation des dispositifs de Retraite et d'Épargne salariale avec un horizon cible en 2027.

Pour ses salariés, l'ASNR cotise à plusieurs dispositifs de retraite supplémentaire qui diffèrent par leur taux, la répartition employeur/salarié et leur fiscalité. Les salariés bénéficient également de plans d'épargne salariale PEE (Plan d'épargne entreprise) et PERECO (Plan d'épargne retraite collectif).

Type	Qui est concerné ?	Cotisation salarié	Cotisation Employeur
Article 83 (à cotisations définies)	Ancienneté > 12 mois	aucune	2% du PASS
	Cadres supérieurs	3,9% du PASS	8,1% du PASS
Article 39 (à prestations définies)	Salariés présents au 1 ^{er} juillet 2009*	aucune	Générer un capital pour une rente représentant 2,31% du PASS de l'année de départ (après déduction de l'article 83)

PASS : plafond annuel de la sécurité sociale

* En compensation de la disparition au 30 juin 2009 du régime « frais de santé » antérieurement accordé aux retraités

Pour rappel, au moment du départ en retraite, le salarié doit demander le déblocage de ces deux dispositifs pour en bénéficier !

Évolutions concernant l'article 83

Pour la mise en place du Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO), plus contraignant pour les assureurs en matière de gestion financière, la loi Pacte interdit de souscrire un nouvel article 83, ce qui bloque tout portage vers un nouvel assureur (actuellement AXA et Arial CNP pour l'ASNR).

Les 2 contrats « article 83 » de l'ASNR pourraient être transformé en PERO qui peut être désormais alimenté par des versements volontaires, l'intéressement, des transferts du CET ou de JRTT, des

versements obligatoires (par l'employeur). Ces sommes sont défiscalisées et bloquées jusqu'à la retraite sauf cas de déblocage anticipé applicables aux versements volontaires et l'intéressement.

Selon l'origine des fonds, ces sommes versées sur le PERO alimenteront un des 3 compartiments (C1 à C3), ce qui conduit à différencier les modalités :

- de déblocage anticipé (événements familiaux, professionnels, aléas de la vie, décès)
- de versement à la retraite (rente viagère ou capital)
- de fiscalité

Le tableau ci-après compare les modalités du PERO à celles du PEE et du PERECO déjà en place à l'ASNR.

L'enquête WTW 2025 montre que 66% des dispositifs de retraite supplémentaires sont mis en place uniquement pour les cadres. Les parts employeur/salarié sont en moyenne de 2,58%/1,39% pour les cadres et de 1,88%/0,99% pour les non-cadres indexés sur le salaire et non sur le PASS. Le dispositif actuellement en place à l'ASNR est égalitaire pour les salariés (hors cadres supérieurs) avec le même montant cotisé de 2% du PASS.

Alimentation		PERO	PERECO	PEE
Versements volontaires	C1	Oui <i>Pas d'abondement</i>	Oui Abondement possible	Oui Abondement possible
Intéressement	C2	Oui <i>Pas d'abondement</i>	Oui Abondement possible	Oui Abondement possible
Transferts CET et JRTT	C2	Oui <i>Pas d'abondement</i>	Oui Abondement possible	Oui Abondement possible
Versements obligat. pour la retraite supplémentaire	C3	Oui	Oui	Non
Déblocage anticipé		Pour C1-C2 : achat de résidence principale, événements familiaux, professionnels, aléas de la vie, décès		
Déblocage normal		<i>A la retraite</i>	<i>A la retraite</i>	
		C1-C2 : en capital C3 : en rente viagère (en capital si rente < 1320 €/an)	C1-C2 : en capital C3 : en rente viagère (en capital si rente < 1320 €/an)	<i>Après 5 ans</i> Possible en capital
Fiscalité		Possibilité de déduire les versements volontaires du revenu imposable ¹	Possibilité de déduire les versements volontaires du revenu imposable ¹	Sommes investies exonérées d'impôt sur le revenu (hors prélèvements sociaux)

Pour rappel, l'abondement actuel à l'ASNR est :

- Intéressement + versements volontaires sur PEE et PERECO : 35% les premiers 785 € et 20% sur les 1500 € suivants soit 574,75 € maximum
- L'abonnement est mutualisé entre PEE et PERECO (pas de cumul possible)
- Monétisation de jours du CET : 35% sur les premiers 445 €, soit 155,75 € maximum

¹ Dans la limite de 10 % des revenus professionnels nets de l'année N-1 plafonné à 10 % de 8 PASS

Le benchmark WTW montre que dans leur panel (inconnu) :

- Le taux d'abondement moyen pour le PERECO est de 180 % (180€ d'abondement pour 100€ versé) avec un plafond à 945 €/an (pour les 62% des entreprises qui proposent un abondement)
- Le taux d'abondement moyen pour le PEE est de 112 % avec un plafond à 1059 €/an (pour les 62% des entreprises qui proposent un abondement)

Evolutions concernant l'article 39

Pour rappel, l'article 39 a été mis en place pour compenser l'abandon de la cotisation employeur à la mutuelle des retraités en 2006. Cela concerne un effectif d'environ 650 salariés. Là encore, la loi Pacte interdit désormais les articles 39 du fait d'une clause de présence chez l'employeur lors du départ en retraite, ce qui est contraire à la libre circulation des travailleurs. Avec la fusion l'article 39 créé par l'IRSN ne peut pas être transféré l'ASNR au-delà du 30 juin 2027. Il y a donc nécessité de maintenir l'engagement initial sur un nouveau support.

Il s'agit donc pour l'ASNR de remplacer l'article 39 en vigueur par un dispositif permettant d'obtenir une rente représentant 2,31% du PASS de l'année de départ (en prenant en compte les sommes générées par l'article 83). Les options présentées résultent de calculs tenant compte de l'incertitude générée par l'évolution du PASS, des rendements financiers, des frais contractuels, des prélèvements sociaux sur les rentes et des charges sociales applicables aux supports et, bien sûr de l'âge de départ en retraite.

Trois options ont été présentées avec chiffrage et analyse des impacts. Chaque option présente des avantages et inconvénients différents (plus de détails donnés en annexe).

- **Option 1** : passage à un dispositif unique pour l'ensemble des salariés via un PERO avec un meilleur taux de cotisation de l'employeur (2,31 % au lieu de 2%) du fait de la baisse des cotisations sociales pour l'employeur. Néanmoins elle entraînerait une perte significative pour plus de 600 salariés, actuels bénéficiaires de l'article 39 (cf. annexe).
- **Option 2a et 2b** : mise en place d'un article 82 considéré comme du salaire pour se substituer à la perte de l'article 39 pour les salariés qui y étaient éligibles avec une hypothèse d'un taux commun identique ou d'un taux individualisé. Cette option entraîne des surcoûts significatifs pour l'employeur du fait des charges sociales (45% au lieu de 24% actuels) et des pertes fiscales pour les salariés.
- **Option 3** : un article 39 nouvelle formule pour ceux qui bénéficiaient de l'ancien article 39 qui s'applique même en cas de départ de l'entreprise mais avec des limitations fortes (taux individuel doit être inférieur à 3% du salaire annuel avec une limite en cumulé, après 10 ans de cotisations à 3% ce dispositif arrive à son maximum).

Pour la CFDT personne ne doit être lésé dans les changements imposés par les évolutions réglementaires sur la retraite supplémentaire.

L'administration ne souhaite pas augmenter le budget alloué à la retraite supplémentaire. Le planning est très contraint, un accord doit être conclu au plus tard fin mai pour une mise en place en 2027.

Intéressement

La réalisation des différents indicateurs à date est synthétisée ci-après. Les publications 2025 doivent être comptabilisées jusqu'à la fin du premier trimestre 2026.

Indicateur scientifique

Indicateur	Formule	Barème	Réalisation	
I_1 INDICATEUR SCIENTIFIQUE	Nbr de publications scientifiques et techniques parues l'année N et recensées dans la base SCOPUS à la fin du 1 ^{er} trimestre de l'année N+1 + nombre de brevets déposés l'année N/effectif ETPT de chercheurs en année N	100 % si $I_1 \geq 0,85$	<u>2025</u> 216 publications et brevets Pour 268,7 ETPT chercheurs	<u>2024</u> 223 publications et 2 brevets Pour 262 ETPT chercheurs
		50 % si $0,80 \leq I_1 < 0,85$		
		0% si $I_1 < 0,80$	$I_1 = 0,8$	$I_1 = 0,86$
			Résultat = 50%	Résultat = 100%

Rappel des chiffres des années précédentes :

- 2023 : $I_1 = 0,92$ (231 publications et 5 brevets pour 2597,3 ETPT chercheurs)
- 2022 : $I_1 = 1,00$ (256 publications et 4 brevets pour 259 ETPT chercheurs)
- 2021 : $I_1 = 1,16$ (269 publications et 11 brevets pour 241 ETPT chercheurs)
- 2020 : $I_1 = 0,99$ (229 publications et 18 brevets pour 249 ETPT chercheurs)

La comptabilisation des publications a été faite avant la fin du 1^{er} trimestre 2026. La CFDT a interrogé l'administration sur la visibilité des publications qui pourraient arriver dans les prochaines semaines, mais aucun chiffre n'a été avancé.

Indicateur HSE

Cet indicateur remplace l'indicateur expertise du fait de la fusion

Indicateur	Formule	Barème	Réalisation 2025	Comparaison 2024
I_2 Hygiène sécurité au travail	I_{2a} : Taux de fréquence des accidents du travail des salariés.	100 % si $I_{2a} < 3$	Accidents avec arrêt : 14	<u>Accidents avec arrêt : 6</u> Soit un Tf_1 de 1,74 (Bilan HSE)
		50% si $3 \leq I_{2a} \leq 3,5$	Heures travaillées théoriques de 3 155 099 h en 2025.	
		0 % si $I_{2a} > 3,5$	$I_{2a} = (14 * 10^6) / 3\,155\,099$ $I_{2a} = 4,43$	
			Résultat = 0%	
	I_{2b} : Taux de gravité des accidents du travail des salariés	100 % si $I_{2b} < 0,02$	Jours d'arrêt : 484	<u>Jours d'arrêt : 57</u> Soit $T_g = 0,017$ (Bilan HSE)
		50% si $0,02 \leq I_{2b} \leq 0,03$	$I_{2b} = (484 * 10^3) / 3\,155\,099$ $I_{2b} = 0,15$	
		0 % si $I_{2b} > 0,03$		
			Résultat = 0%	

Cet indicateur, introduit en 2025, ne peut être comparé aux années précédentes qu'au travers de l'analyse des bilans annuels HSE : sur la période 2020-2024, il y a eu de 2 à 6 accidents du travail avec arrêt, de 38 à 93 jours perdus. La CFDT a interrogé l'administration sur l'évolution des chiffres entre 2024 et 2025. Quels accidents ont-été pris en compte ? De plus l'accidentologie décrite dans les

déclarations internes d'accident du travail (DIAT) ne laisse pas entrevoir la cause d'une multiplication par 20 des jours d'arrêt. L'administration indique que deux accidents du travail induits par de graves problèmes de santé ont conduit à un nombre d'arrêts significatifs en 2025.

L'indicateur hygiène sécurité au travail est mauvais, le résultat est de 0 %

Indicateur politique sociale

Indicateur	Formule	Barème	Réalisation 2025	Réalisation 2024
I ₃ POLITIQUE SOCIALE	Taux de réalisation des entretiens annuels (EA) validés par le N+2 dans l'outil TALENTSOFT	100 % si I ₃ ≥ 80% 0 % si I ₃ < 80%	1348 EA validés sur 1444 EA réalisés ou soumis I ₃ = 93% Résultat = 100%	1420 EA validés sur 1620 EA réalisés ou soumis I ₃ = 88% Résultat = 100%

Cet indicateur mis en place en 2024, est en hausse.

Indicateur RPS

Indicateur	Formule	Barème	Réalisation 2025
I ₄ PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AUPRES DES COLLABORATEURS EN DEVELOPPANT LA CULTURE COMMUNE	I ₄₁ = Nombre de salariés occupants un poste de manager présents au 31 décembre 2025 formés à l'identification, aux facteurs de risques, à la détection et la prévention des RPS en années 2023, 2024, 2025 / Nombre de managers salariés présents au 31 décembre de l'année 2025. I ₄₂ = Nombre de salariés au 31 décembre 2025 ayant suivi une sensibilisation aux RPS en années 2023, 2024, 2025 / Nombre de salariés présents au 31 décembre de l'année 2025.	100% si : - I ₄₁ ≥ 60% Et - I ₄₂ ≥ 40% 0% si : - I ₄₁ < 60% Et/ou - I ₄₂ < 40%	Managers salariés présents au 31/12/2025 : 166 formés sur 273 I ₄₁ = 166 / 273 I ₄₁ = 61% Salariés présents au 31/12/2025 : 885 formés sur 1625 I ₄₂ = 885 / 1625 I ₄₂ = 54% Résultat = 100%

Le pourcentage de managers formés à l'identification, aux facteurs de risques, à la détection et la prévention des RPS en 2024 était de 33,4%. Le nombre de salariés sensibilisés aux RPS était de 20,7%.

La CFDT note la progression du taux de managers formés et de salarié(e)s sensibilisé(e)s mais regrette que les chiffres soient encore si bas. Comme en 2024, la CFDT demande que l'administration mette en place les moyens nécessaires pour que l'ensemble des managers ASNR soient formés et que le taux de salariés sensibilisés augmente sensiblement pour s'approcher des 100%.

Indicateur RSE

Indicateur	Formule	Barème	Réalisation 2024
I5 RSE	Nombre de salariés ayant participé aux actions de sensibilisation RSE au cours des années 2023, 2024, 2025 /Nombre de salariés au 31 décembre 2025	100 % si I5 ≥ 60% 0% si I5 < 60%	Un total de 2283 participations : - 951 en 2023, - 781 en 2024 - 551 en 2025 Pour 1625 salariés au 31 décembre 2025 I5 = 2283 / 1636 I5 = 100% <u>Résultat 100 %</u>

Certains indicateurs n’ont pas été atteints (publications et hygiène sécurité), la somme des indicateurs n’atteint que 55%. Après de nombreuses années à 100%, l’année 2025 est une très mauvaise année avec seulement 1,18% distribués contre 2,15 % possibles. Le montant moyen distribué sera de 742 € (-43 % par rapport à 2025) selon la répartition détaillée ci-dessous.

Tranche	Nombre de salariés	moyenne	maxi	mini
Maxi	47	979,38 €	979,38 €	979,38 €
Plus de 800	666	873,64 €	978,87 €	800,01 €
Plus de 600	760	725,24 €	799,70 €	605,58 €
Plus de 400	101	489,16 €	599,66 €	400,48 €
Plus de 200	75	298,92 €	399,96 €	200,56 €
Moins de 200	45	136,32 €	199,58 €	3,74 €
Total général	1694	742,04 €	979,38 €	3,74 €

Pour rappel 60% de l’intéressement est lié à la durée de présence et 40% au salaire brut perçu, avec un montant plafonné. Les salaires perçus ne sont pris en compte que dans la limite d’un plancher et d’un plafond fixés respectivement à 1,5 SMIC et à 4,5 SMIC pour un salarié à temps plein, sur la base du SMIC en vigueur au 1er janvier de l’année de référence.

Des réflexions sont en cours pour définir les indicateurs d’un nouvel accord qui pourrait à terme être étendu à l’ensemble du personnel. La **CFDT** fera des propositions pour la prochaine réunion après avoir analysé plus en détails le bilan de 2025 et en tentant d’anticiper les impacts de la fusion dont le personnel n’est pas responsable.

Les indicateurs n'ayant pas tous été atteints (55%), le pourcentage de masse salariale à distribuer serait donc de 1,18%, à comparer aux 2,15% si tous les indicateurs avaient été atteints, comme les années précédentes. Une incertitude reste à lever sur le nombre de publications comptabilisées.

Dans l'attente d'une négociation sur un intéressement commun pour les salariés et les agents publics, un accord doit être conclu avant fin juin 2026 pour que les salariés puissent bénéficier d'un intéressement 2026 versé en 2027. La CFDT souhaite qu'un accord soit conclu sur plus d'un an pour sécuriser l'intéressement pour les salariés dans l'attente d'y voir plus clair sur la possibilité de l'étendre aux agents publics à partir de 2027. L'administration est toujours en attente de la Direction du Budget pour les agents publics.

N'hésitez pas à nous faire remonter vos suggestions par mail à asnr.cfdt@asnr.fr ou en contactant les négociateurs **CFDT.**



Charles Meurville, Tatiana Taurines, Franck Arreghini, Denis Moggio, Renaud Martin, Nathalie Broustet.

Annexes

Retraite supplémentaire

Evolutions concernant l'article 39

Trois options ont été présentées avec chiffrage et analyse des impacts. Chaque option présente des avantages et inconvénients différents.

Ci-dessous les différentes options présentées pour remplacer l'article 39 actuel.

Option	Avantages	Inconvénients
Extension du PERO avec augmentation de la cotisation employeur à 2,31 % au lieu de 2%	- Hausse du taux de cotisation PERO pour l'ensemble des collaborateurs - Extension aux futures embauches.	Perte significative pour des salariés bénéficiant de l'actuel Art 39 (cf. tableau ci-après)
Mise en place d'un article 82 (cotisations définies traitées comme su salaire) avec une cotisation homogène (de 1,29%) ou individualisée (0 à 19 %)	- Grande flexibilité : ciblage sur la population couverte par l'Art 39 actuel - Portabilité du régime - Maîtrise du coût pour l'employeur - Paiement en capital ou rentes - Epargne protégée suivant le support d'investissement.	- Taxation en phase d'activité, à un taux en général plus élevé qu'à la retraite. En contrepartie, pas de taxation à la sortie - Augmente facialement la rémunération des salariés - Maintien de la différence de traitement entre collègues.
Nouvelle mouture de l'article 39	- Grande flexibilité : ciblage sur la population couverte par l'Art 39 actuel - Portabilité du régime - Des charges sociales proches de celles appliquées au PERO - Une philosophie retraite.	- Maintien d'une dette au bilan de l'entreprise - L'individualisation du taux de cotisation nécessite un avenant au contrat de travail pour l'ensemble des bénéficiaires (des taux distincts par horizon de départ en retraite sont néanmoins possibles sans formalisation au contrat de travail) - Le taux individuel ne peut excéder 3% du salaire annuel par exercice, dans la limite de 30 points

Option	Avantages	Inconvénients
		cumulés au départ en retraite - Pas de sortie en capital possible - Fiscalité plus lourde pour les salariés - Maintien du risque financier (rendement des fonds) et de longévité.

La refonte de l'article 39 avec l'option 1 (hausse du taux de cotisation à 2,31% pour tout le monde sur le PERO) aurait les impacts financiers suivants :

Année de départ en retraite	Non Eligibles à l'Art39				Eligibles à l'Art39		
	Impact moyen sur le capital au terme (en %)	Impact moyen sur le capital au terme (en €)	Effectif		Impact moyen sur le capital au terme (en %)	Impact moyen sur le capital au terme (en €)	Effectif
<2030	+6,8%	+605 €	26		-38,9%	-12 702 €	90
2031 - 2035	+9,5%	+1 372 €	58		-27,0%	-9 911 €	182
2036 - 2040	+10,8%	+2 497 €	85		-14,9%	-6 222 €	205
2041 - 2045	+11,7%	+3 685 €	128		-3,5%	-1 655 €	125
2046 - 2050	+12,4%	+5 260 €	162		+5,3%	+2 828 €	42
2051 - 2060	+14,0%	+7 790 €	316		+10,1%	+6 116 €	2
2061 - 2070	+15,5%	+11 982 €	222		N/A	N/A	N/A

- Les effectifs présentés ci-dessus n'ont pas de caractère définitif. Ils correspondent aux données reçues constatées et intégrées dans les simulations.
- Les salariés âgés de 65 ans et plus en 2026 ne sont pas inclus dans le périmètre des effectifs.