



ÉLECTIONS IRSN 2017-2020

COMITÉ d'ENTREPRISE DÉLÉGUÉS du PERSONNEL

Du 7 au 13 juin 2017, vous allez élire vos délégués du personnel et vos représentants au Comité d'Entreprise (CE) pour une période de trois ans. Ces élections vous permettront :

- de choisir les élus qui vous représenteront et défendront vos intérêts, lors des choix décisifs de l'IRSN, mais aussi pour votre évolution professionnelle et votre vie dans l'entreprise ;
- d'orienter la politique des activités sociales, sportives et culturelles du CE ;
- de déterminer, par le résultat du 1^{er} tour de l'élection des membres titulaires au CE, la représentativité de chaque organisation syndicale appelée à négocier avec la Direction à l'IRSN.

A la veille de cette échéance, le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et assimilés de l'Énergie Atomique (SICTAM) de la CFE-CGC souhaite vous présenter les orientations du projet qu'il entend défendre à l'IRSN et vous rappeler certains des résultats déjà obtenus.

Notre politique des activités sociales, sportives et culturelles

La CFE-CGC souhaite redéfinir la politique des activités sociales, sportives et culturelles (ASC) selon trois axes : *équité, simplification, économie de gestion*. Ces activités sont financées à hauteur de 1,65 % de la masse salariale soit plus de 1,5 M€. Ainsi, d'une certaine façon, chaque salarié y contribue par un complément de 1,65 % de son salaire et serait en droit d'en percevoir le retour (environ 850 € par an).

Mutualisation, solidarité, aide : un rôle social à redéfinir

Nous reconnaissons le rôle social du CE mais nous constatons que la majorité actuelle applique une logique redistributive excessive. Quelques dizaines de salariés reçoivent annuellement des milliers d'euros du CE (de 4.169 € à 8.690 € pour les vingt plus hautes participations en 2016), alors que beaucoup n'en retirent rien sinon les 25 € du cadeau de Noël. Aussi, nous proposons d'orienter la moitié du budget vers des prestations accordées sans critères discriminants (participation mutuelle, chèques vacances, bons cadeaux, billetterie, abonnements...). Concrètement, ces prestations seront accessibles sans présentation de sa feuille d'imposition.

Une simplification de la réglementation

Nous entreprendrons une campagne de simplification de la réglementation. La limitation des dépenses ne se fera plus par l'empilement de contraintes, qui de fait freinent nombre de salariés mais par un plafonnement du montant global distribuable à chaque salarié. Il ne sera notamment plus nécessaire de privilégier les vacances par les seuls organismes agréés par le CE, ou les associations pour la pratique d'activités sportives et culturelles.

Une réduction indispensable des frais de gestion

Enfin, il nous semble indispensable de réduire les frais de gestion qui s'élèvent à environ 500 k€ annuels. Ce montant, qui correspond déjà au tiers du budget ASC, est estimé tous budgets et activités confondus auxquels s'ajoutent par ailleurs les frais de missions et de délégation. Les frais de personnel dépassent la dotation complémentaire dédiée qui est de 200 k€, et nécessite un prélèvement supplémentaire de 80 k€ sur le budget ASC, et de 90 k€ sur le budget de fonctionnement. La simplification de la réglementation, à entreprendre avec les salariés du CE, doit permettre à terme une organisation optimisée du CE et l'évolution professionnelle de ses salariés qui le souhaitent.

Notre politique pour la complémentaire de santé

La CFE-CGC participe activement à la gestion du régime collectif de prévoyance santé au sein des deux commissions paritaires de suivi de la mutuelle et de gestion du fonds santé. Rappelons qu'à la demande de la CFE-CGC, ce fonds santé peut intervenir au bénéfice de tous les salariés cadres et non-cadres, les critères liés au revenu n'étant pas les seuls pris en compte.

Coûts directs et indirects de la mutuelle de santé

L'assurance complémentaire santé obligatoire de l'IRSN, la « Mutuelle », est essentiellement financée par un apport de l'employeur (également 1,65 % de la masse salariale). Chaque salarié est en outre prélevé sur sa paie d'une quote-part mensuelle (20,83 €) qui a doublé depuis 2010. Les raisons en sont l'accroissement structurel des dépenses de santé, le transfert du régime de base de la sécurité sociale vers les complémentaires et l'intégration de diverses taxes et contraintes légales notamment la portabilité pendant un an des droits garantis aux chômeurs. Ajoutons à ces prélèvements, l'imposition sur le revenu de la cotisation employeur aux mutuelles d'entreprise, considérée comme « avantage en nature » et s'élevant à environ 850 € par an et par salarié à l'IRSN.

La bonne solution : la participation du CE

Pour conserver la qualité des prestations de la mutuelle, la CFE-CGC propose de financer, comme dans une majorité d'entreprises, une partie du régime de complémentaire santé par le budget ASC du CE. Cette contribution prendrait la forme d'une participation annuelle forfaitaire de la moitié des quotes-parts prélevées, soit 125 € par an reversés à chaque salarié.

Notre rôle au Comité d'Entreprise

Lors des réunions du Comité d'Entreprise, les représentants des salariés sont informés ou consultés sur les questions et les projets intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'IRSN. Dans cette instance, la CFE-CGC considère que les représentants des salariés doivent, bien entendu, défendre l'intérêt des salariés mais également l'intérêt de l'entreprise garant à terme de l'intérêt des salariés. Pour cette raison, la CFE-CGC exprime lorsque c'est nécessaire une position différente de celle des autres représentants.

Notre rôle de délégués du personnel

Les Délégués du Personnel (DP) ont pour principale mission de présenter à l'employeur les questions et les réclamations des salariés vis-à-vis de la réglementation (code du travail, accords d'entreprise, règlements).

L'intérêt des questions

Les délégués du personnel CFE-CGC sont à l'écoute constante des salariés et formalisent leurs interrogations lors des audiences mensuelles. La CFE-CGC recentre ces questions sur les sujets importants susceptibles d'apporter de réels éclaircissements et avantages aux salariés. Par exemple, les réflexions sur l'ouverture à tous du télétravail sont sans doute nées de questions de nos délégués CFE-CGC relatives au télétravail accordé à certains salariés pour raisons de santé mais sans texte réglementaire. De même, une question DP CFE-CGC sur le contrat de retraite sur-complémentaire entraîna une mise au point de la part d'AG2R La Mondiale et la conclusion d'un avenant aux deux contrats souscrits par l'IRSN au profit des salariés.

Le dialogue social

À l'IRSN, ces réunions mensuelles sont aussi un lieu d'échanges privilégiés entre les représentants du personnel et la DRH. La CFE-CGC reconnaît la qualité de ce dialogue social qui permet d'appréhender les préoccupations et les attentes de la Direction comme celles des salariés. C'est pourquoi la CFE-CGC participe de façon active à ces réunions notamment à Fontenay-aux-Roses.

Nos propositions en matière de rémunérations complémentaires

Face à la baisse régulière des moyens accordés aux augmentations générales et individuelles, la CFE-CGC étudie les dispositifs légaux permettant le versement optimisé de compléments de revenus. La CFE-CGC a soutenu la mise en œuvre à l'IRSN de divers dispositifs tels que l'intéressement, la retraite sur-complémentaire, les abondements ou la monétisation des CA, JRJT ou JRS.

L'intéressement

Le projet d'accord sur l'intéressement 2017-2020 propose le relèvement progressif du taux maximal de la prime de 2 % de la masse salariale cette année à 2,5 % en 2020. C'est un premier pas en faveur de notre demande d'augmentation de l'intéressement. Un taux de 4% nous paraît possible à atteindre comme dans d'autres établissements publics, et reste modéré au regard de la limite légale (20 %). Mais le projet de la Direction diminue le nombre d'indicateurs et supprime les indicateurs « bonus » introduits grâce à la CFE-CGC en 2010. Rappelons que ces indicateurs « bonus » permettent d'augmenter le pourcentage distribué lorsque le résultat des indicateurs principaux n'atteint pas le maximum distribuable. C'est encore le cas cette année où les « bonus 2016 » ont permis de distribuer 2% au lieu de 1,5%. La CFE-CGC continuera de défendre ce dispositif et propose également la création d'un abondement spécifique en cas d'affectation de cette prime d'intéressement sur le PEE ou le PERCO.

Promotion PERCO

La CFE-CGC promeut une disposition de la récente loi « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » en proposant l'attribution d'une prime annuelle uniforme, versée sur le PERCO ouvert à tous les salariés. Contrairement à la prime versée cette année, cette mesure n'affecte pas la Rémunération Moyenne du Personnel en Place (RMPP) encadrée par Bercy et bénéficie de divers avantages fiscaux qui la rendent particulièrement attrayante.

Garantie individuelle de pouvoir d'achat

La CFE-CGC propose d'engager des négociations sur la garantie individuelle de pouvoir d'achat qui atténue l'effet négatif des prix élevés dans les zones géographiques tendues. Visant à rétablir une certaine équité entre tous les salariés de l'IRSN, cette mesure serait une bonne incitation pour tous ceux qui souhaitent muter en région parisienne mais qui hésitent en raison du coût de la vie.

Emploi et qualité de vie au travail

En tant que syndicat, la CFE-CGC est particulièrement attentive à tous les aspects relatifs à l'emploi, aux conditions de travail et à la qualité de vie au travail (QVT). Qu'il s'agisse de l'égalité professionnelle hommes/femmes, de l'emploi des personnes handicapées, des dispositions « intergénérationnelles », de la conciliation vie personnelle/vie professionnelle, de la prévention des risques psychosociaux (RPS), de l'organisation du temps de travail, tous ces sujets font l'objet d'importantes et régulières négociations. La CFE-CGC participera activement, avec la DRH et des opérationnels, au groupe de travail qui doit proposer les modalités du nouvel accord QVT.

Horaires variables et forfait-jour

La CFE-CGC a soutenu la mise en place des horaires variables qu'elle considère propices à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Même si le pointage est encore mal perçu, sa facilité d'utilisation et de correction éventuelle limite en réalité son côté contraignant. La CFE-CGC apprécie les avantages liés au forfait jour, mais considère que ce système de décompte du temps de travail n'est pas qu'une simple alternative plus souple aux horaires variables pour les salariés disposant d'une autonomie dans l'exécution des tâches à accomplir. Une certaine indépendance et autorité dans l'exercice de ses fonctions est également requise pour exercer un tri, une hiérarchisation ou une délégation dans les tâches à accomplir. Le forfait jour ne doit pas être considéré comme un moyen de s'autoriser régulièrement un temps de travail excessif. Sur ce point, la CFE-CGC considère que « le droit à la déconnexion » est un sujet qui deviendra sensible et devra être négocié à l'IRSN.

Notre syndicat : le SICTAM CFE-CGC

un syndicat national historique

A l'IRSN, la CFE-CGC* est représentée par le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et assimilés de l'Énergie Atomique (SICTAM). La CGC, initialement créée pour prendre en compte la spécificité des cadres, peu défendus par les organisations syndicales ouvrières, s'est ouverte à tout le personnel d'encadrement et plus globalement aux salariés assurant des responsabilités étendues dans l'entreprise. Le SICTAM CFE-CGC rassemble, au CEA, à l'Andra et à l'IRSN, les ingénieurs, chercheurs, gestionnaires administratifs et techniciens qui partagent nos valeurs de responsabilité, d'initiative et d'engagement, quel que soit le domaine, scientifique, technique ou administratif dans lequel ils exercent leurs talents.

un syndicat pour tous les salariés de l'IRSN

Notre syndicat a ainsi vocation à présenter des candidats dans le 2^{ème} collège qui regroupe les techniciens, agents de maîtrise et assimilés et le 3^{ème} collège qui regroupe les cadres et assimilés. Grâce à une clarification que nous avons imposée, il n'y a pas à l'IRSN de salariés, ouvriers ou employés, qui relèveraient du 1^{er} collège légal.

Le SICTAM CFE-CGC est ainsi légitime à représenter tous les salariés de l'IRSN.

(*) CFE-CGC : Confédération Générale des Cadres - Confédération Française de l'Encadrement

Vadémécum de l'électeur IRSN

- le scrutin se déroulera par vote électronique sécurisé depuis n'importe quel poste relié à internet.
- le vote se déroulera du mercredi 7 juin 9h30 au mardi 13 juin 14h00.
- en cas de carence de candidats ou de défaut de quorum (50 % des inscrits), un second tour est prévu du 23 au 29 juin 2017.
- l'ensemble du personnel de l'institut est réparti dans les deux collèges légaux :
 - 2ème collège « techniciens, agents de maîtrise » : non cadre A, B, C, D et hors grille.
 - 3ème collège « cadres » : ingénieurs, chercheurs, cadres administratifs, cadres supérieurs et hors grille.
- Le résultat du 1er tour de l'élection des membres titulaires au Comité d'entreprise mesure la représentativité des organisations syndicales à l'IRSN pendant les trois années de la mandature. Le seuil de représentativité est fixé à 10% des suffrages exprimés.
- Le pourcentage obtenu sert également à mesurer le « poids » de chaque syndicat afin de valider un accord minoritaire ou exercer un droit d'opposition.