

**AVENANT N° 1**  
**A L'ACCORD RELATIF AU RENOUELEMENT ET A LA TRANSMISSION**  
**DES COMPETENCES**

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

L'IRSN dont le siège social est situé 31, avenue de la Division Leclerc 92260 Fontenay-aux-Roses, immatriculé au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le n° B 440 546 018 représenté par Monsieur Jean Christophe Niel en sa qualité de directeur général,

d'une part,

**ET**

Les organisations syndicales signataires,

d'autre part,

*JCN*

## PREAMBULE

---

En tant qu'expert national et international dans le domaine de la sûreté et de la sécurité nucléaires et de la radioprotection, l'IRSN est très vigilant en matière de pérennisation et de renouvellement de ses compétences, afin de conserver une grande qualité de production scientifique et technique.

En tant qu'opérateur de l'Etat, l'Institut doit notamment répondre aux objectifs de la politique budgétaire fixés par ses tutelles dans un contexte de stagnation de ses ressources et veiller ainsi à la maîtrise de sa masse salariale. Il doit anticiper les évolutions de la structure et de la qualité de ses effectifs, pour en maîtriser les conséquences, tant en termes de préservation des compétences qu'en termes de masse salariale.

Le pilotage rigoureux et réactif des effectifs est donc une priorité pour l'établissement afin de mieux anticiper les actions à mener pour renouveler et transmettre les compétences individuelles et collectives.

En conséquence, l'IRSN s'inscrit dans une démarche volontariste en matière de recrutement et du processus d'intégration associé.

Dans le même temps, le départ à la retraite des salariés dit seniors doit s'effectuer dans les meilleures conditions.

Un accord en date du 13 mars 2020 est donc intervenu entre l'IRSN et les organisations syndicales afin :

- D'organiser la transmission des savoirs et des compétences au sein de l'IRSN,
- De faciliter l'insertion durable des jeunes au sein de l'IRSN,
- D'accompagner les salariés dits seniors à la retraite dans les meilleures conditions.

Le présent avenant se substitue à l'intégralité des dispositions de l'accord en date du 13 mars 2020.



## SOMMAIRE

ARTICLE 1.	PRINCIPE DU RENOUELEMENT ET DE TRANSMISSION DES COMPETENCES .....	5
ARTICLE 2.	LES REMPLACEMENTS DES SALARIES SORTANTS, QUEL QUE SOIT LEUR STATUT CADRE OU NON CADRE, S'EFFECTUERONT DANS LE RESPECT DE L'EXECUTION DU PLAN EMPLOI ET POURRONT CONDUIRE A DES PRISES DE FONCTIONS SUR UN EXERCICE DISTINCT DE CELUI AU COURS DUQUEL LES DEPARTS SERONT DEVENUS EFFECTIFS. SALARIES VISES .....	5
ARTICLE 3.	RECOURS AUX CONTRATS D'ALTERNANCE.....	7
ARTICLE 4.	MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES.....	7
4.1.	Parcours d'intégration .....	7
4.2.	Entretiens de suivi pour les jeunes recrutés .....	8
4.3.	Tutorat .....	8
ARTICLE 5.	MAJORATION EXCEPTIONNELLE DE L'INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE .....	9
5.1.	Rappel des dispositions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015.....	9
5.2.	Conditions d'éligibilité à l'indemnité de départ en retraite majorée ....	10
5.3.	Modalités de la majoration de l'indemnité de départ en retraite.....	12
5.4.	Réunions d'information et de conseil.....	13
ARTICLE 6.	RACHAT DE TRIMESTRES .....	13
6.1.	Conditions d'éligibilité au dispositif de rachat de trimestres .....	13
6.2.	Mise en œuvre du rachat .....	14
ARTICLE 7.	MODIFICATION DE LA LEGISLATION .....	14
ARTICLE 8.	MODALITES TRANSITOIRES DE MAJORATION DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE .....	16
8.1.	Conditions d'éligibilité.....	16
8.2.	Modalités transitoires de majoration de l'indemnité de départ en retraite.....	16

ARTICLE 9. CLAUSE D'INDIVISIBILITE DU PRESENT AVENANT .....	19
ARTICLE 10. CLAUSE DE REVOYURE.....	19
ARTICLE 11. DUREE, REVISION ET DENONCIATION .....	19
ARTICLE 12. CESSATION DES ACCORDS ET USAGES EXISTANTS AYANT LE MEME OBJET .....	19
ARTICLE 13. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS ET DE SUIVI DE L'AVENANT .....	20
ARTICLE 14. DEPOT ET PUBLICITE DE L'AVENANT .....	20

---

# RENOUVELLEMENT DES SAVOIRS ET COMPÉTENCES

## ARTICLE 1. PRINCIPE DU RENOUVELLEMENT ET DE TRANSMISSION DES COMPETENCES

Les partenaires sociaux sont conscients de l'importante nécessité d'assurer un renouvellement en continu des compétences et savoirs au sein de l'IRSN.

Dans cette perspective, les parties conviennent que :

- les départs en retraite intervenant dans le cadre du présent avenant n'ont pas vocation à entraîner une diminution de l'effectif de l'IRSN, ce dernier s'engageant au remplacement des salariés sortants, dans la limite du plafond d'emploi attribué à l'IRSN;
- un remplacement sur deux, d'un salarié sénior partant en retraite, sera assuré par un jeune salarié ;
- les départs de salariés non cadres n'auront pas pour effet de diminuer la proportion des salariés non cadres de l'IRSN ;
- le présent avenant doit participer à une meilleure visibilité sur les besoins de renouvellement et de transmission de compétences, notamment sur les compétences critiques dont l'appropriation est longue.

Il est entendu que, pour des raisons tenant notamment à la complexité des différents métiers exercés au sein de l'Institut par les salariés séniors les plus expérimentés :

- le recrutement du jeune salarié n'aura pas nécessairement pour vocation le remplacement direct du salarié sénior partant en retraite ;
- la transmission des compétences se fera, le cas échéant, en « cascade », des salariés les plus expérimentés vers les jeunes recrutés.

Ainsi, par « remplacement d'un senior », il ne convient pas nécessairement de comprendre « remplacement direct d'un senior ».

Les remplacements des salariés sortants, quel que soit leur statut cadre ou non cadre, s'effectueront dans le respect de l'exécution du plan emploi et pourront conduire à des prises de fonctions sur un exercice distinct de celui au cours duquel les départs seront devenus effectifs.

## ARTICLE 2. SALARIES VISES

Pour l'application des dispositions du présent avenant, sauf indication contraire il convient d'entendre :

- par salariés seniors, les salariés répondant aux conditions d'éligibilité de l'article 5 du présent avenant ;
- par jeunes salariés, les salariés âgés de 30 ans et moins.

A titre indicatif, la réflexion menée par l'IRSN pour envisager le présent dispositif s'est appuyée :

- sur une hypothèse de rémunération moyenne à l'embauche de 2847 € brut/mois<sup>1</sup> pour les jeunes salariés visés au présent article, de 2866 € bruts/mois<sup>2</sup> pour les non cadres et de 3496 € bruts/mois<sup>3</sup> pour les autres salariés cadres, dits « confirmés » ;
- pour les salariés seniors visés au présent article, sur les rémunérations brutes des salariés nés en 1960 et avant<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Valeur au 31/12/2018 pour un cadre débutant, sous réserve des variations liées à l'inflation.

<sup>2</sup> Valeur au 31/12/2018, sous réserve des variations liées à l'inflation

<sup>3</sup> Valeur au 31/12/2018, sous réserve des variations liées à l'inflation.

<sup>4</sup> Salariés présents à l'effectif au 31/12/2018 (rémunération moyenne de 5 669 € bruts/mois).

# MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

## ARTICLE 3. RECOURS AUX CONTRATS D'ALTERNANCE

De par ses modalités, l'alternance constitue un dispositif répondant parfaitement aux contraintes liées à la transmission des savoirs et compétences auprès des jeunes recrutés au sein de l'IRSN.

La Direction s'engage en conséquence à maintenir son effort pour accueillir des jeunes salariés en alternance.

De plus, l'IRSN se fixe un objectif de conversion des alternants et doctorants en salariés CDI. Ce taux de conversion<sup>5</sup> sera ainsi mesuré chaque année, avec un objectif de 20 % à fin 2023. L'éventuelle actualisation de cet objectif chiffré sera discutée dans le cadre du suivi du présent avenant et dépendra notamment du nombre de départs connus à l'issue de la période d'adhésion définie à l'article 5.2 ci-dessous.

En outre, les parties au présent avenant considèrent que tous les jeunes ayant exercé des missions professionnelles au sein de l'Institut, quelle que soit la forme du contrat (stage, CDD, CDD-OD, intérim...), sont susceptibles de constituer un vivier de candidats potentiels pour atteindre l'objectif, défini à l'article 1 du présent avenant, de remplacement d'un salarié sénior sur deux par un jeune salarié.

## ARTICLE 4. MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES

### 4.1. Parcours d'intégration

L'IRSN propose un parcours d'intégration des nouveaux recrutés pour favoriser leur intégration au sein de l'Institut, faire connaître et partager les valeurs et savoir-faire essentiels de l'IRSN et ainsi, développer une culture commune et transverse. Il est également important de faire découvrir aux nouveaux recrutés les activités et les environnements de travail de l'Institut pour qu'ils bénéficient d'une meilleure compréhension des enjeux scientifiques et techniques.

Dans cette perspective, l'IRSN a mis en place le parcours d'intégration des nouveaux recrutés comprenant : le tutorat, un séminaire d'accueil, des visites d'installations et de plateformes expérimentales de l'IRSN et leur participation aux modules tronc commun de l'Université interne (Ui).

Fort de cette volonté, l'IRSN s'engage à ce que 100% des jeunes embauchés en CDI soient engagés dans ce parcours au cours de leur première année de présence (12 mois glissants).

---

<sup>5</sup> Taux de conversion = personnes se voyant proposer un CDI à l'issue de leur formation / nombre d'alternants et de doctorants terminant leur formation au cours du même exercice

#### **4.2. Entretiens de suivi pour les jeunes recrutés**

Un entretien aura lieu avec le jeune salarié embauché et le responsable carrière dans les 6 premiers mois de son arrivée au sein de l'Institut, pour évaluer son intégration et sa maîtrise des activités liées à son poste.

Cet entretien sera l'occasion de faire le point sur son ressenti quant à l'accompagnement dont il a bénéficié pour faciliter sa prise de fonction et sur ses suggestions d'amélioration, le cas échéant.

#### **4.3. Tutorat**

Le tutorat permet l'acquisition de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être par des mises en situations professionnelles. Il favorise une intégration plus rapide d'un nouvel arrivant dans l'unité d'accueil ainsi qu'une appropriation des spécificités des métiers de l'Institut et de son environnement institutionnel, grâce à l'accompagnement par des pairs.

L'IRSN a mis en place un vivier de tuteurs répartis dans les différentes unités.

L'IRSN s'assure que chaque nouvel arrivant de moins de 30 ans bénéficie d'un tutorat adapté à son poste et à son profil.

# ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS À LA RETRAITE

## ARTICLE 5. MAJORATION EXCEPTIONNELLE DE L'INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

Il est convenu que l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite prévue à l'article 4-203 de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN signé le 21 octobre 2015 pourra être majorée pour les salariés remplissant les conditions prévues au présent avenant.

### 5.1. Rappel des dispositions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015

Les salariés de l'IRSN bénéficient d'une indemnité de départ en retraite plus favorable que l'indemnité de départ résultant de la formule légale.

Cette indemnité est prévue à l'article 4-203 de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN signé le 21 octobre 2015.

L'indemnité de départ en retraite (IDR) se décompose de la manière suivante dans le respect des dispositions de l'accord susmentionné et synthétisées ci-dessous :

Référence conventionnelle <sup>6</sup>	Modalités		Montant IRSN
	Décomposition de l'IDR	Ancienneté	
Article 4-203-2 a)	IDR de base	5 ans	0,5 mois
		10 ans	1 mois
		15 ans	1,5 mois
		20 ans	2 mois
		25 ans	2,5 mois
		30 ans	3 mois
Article 4-203-1	Supplément d'indemnité de retraite à partir de 15 ans d'ancienneté	0,5 mois <sup>7</sup>	
Article 4-203-2 b)	Indemnité supplémentaire en cas de respect d'un délai de prévenance d'un an <sup>8</sup>	1 mois	

<sup>6</sup> Accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN signé le 21 octobre 2015

<sup>7</sup> Après 15 ans d'ancienneté, tout salarié bénéficie soit d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 10 jours ouvrés soit d'un supplément d'indemnité de retraite d'un demi-mois de salaire.

<sup>8</sup> Le délai de prévenance d'un an prévu par l'article 4-203-2 b) de l'ACGE est ramené à

- 7 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait au plus tard le 31 mars 2021 ;
- 8 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril 2021 inclus ;
- 9 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait entre le 1<sup>er</sup> et le 31 mai 2021 inclus ;
- 10 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait entre le 1<sup>er</sup> et le 30 juin 2021 inclus ;
- 11 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait entre le 1<sup>er</sup> et le 31 juillet 2021 inclus ;

Article 4-203-2 c)	Indemnité complémentaire en cas de départ jusque dans les 3 mois suivant l'acquisition du taux plein (régime de base et complémentaire) <sup>9</sup>	4 mois
--------------------	--	--------

Le bénéfice de chaque composante de l'IDR est soumis à des conditions spécifiques définies par l'accord relatif aux conditions générales d'emploi.

Pour le salaire pris en compte, la formule la plus avantageuse pour l'intéressé doit être retenue entre :

- le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite,
- le tiers de la rémunération des trois derniers mois,
- et le dernier salaire.

Ce salaire comprend le salaire de base et, le cas échéant, la prime d'ancienneté et la prime mensuelle.

Ce salaire ne peut être inférieur au salaire moyen de l'ensemble des salariés, en vigueur à l'IRSN.

## 5.2. Conditions d'éligibilité à l'indemnité de départ en retraite majorée

L'indemnité de départ à la retraite, rappelée à l'article 5.1 du présent avenant, sera majorée uniquement dans l'hypothèse où le salarié remplit les conditions cumulatives suivantes :

### 1) Etre candidat au dispositif au cours de la période d'adhésion du présent avenant

Afin de bénéficier de la majoration de l'indemnité de départ en retraite prévue au présent avenant, le salarié devra se manifester auprès du service de gestion du personnel (SG/SCARP) au cours de la période d'adhésion du présent avenant. Afin d'éviter toute difficulté, le salarié candidat devra se manifester par courrier auprès dudit service.

Il est précisé que c'est la date de réception de la candidature qui fera foi en cas de litige.

**Période d'adhésion :** l'adhésion du salarié dans le dispositif est matérialisée par la réception par le service en charge de la gestion du personnel (SG/SCARP) de sa candidature au cours de la période courant de la date d'entrée en vigueur du présent avenant jusqu'au 30 juin 2021.

### 2) Avoir atteint l'âge légal de départ en retraite ou remplir les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible

<sup>9</sup> Une indemnité complémentaire correspondant à 4 mois de salaire est versée en cas de départ à la retraite du salarié :

- A partir de la date à laquelle le salarié atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans ou âge mentionné à l'article D. 161-2-1-9 du code de la sécurité sociale, si différent);
- Jusqu'à la date à laquelle il remplit les conditions lui permettant de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein et une retraite complémentaire sans décote, ou, au plus tard, dans les trois mois suivant cette date

La majoration de l'indemnité de départ en retraite est ouverte aux salariés :

- ayant atteint l'âge légal de départ en retraite ;
- OU qui remplissent les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible.

3) S'engager sur une date de départ effectif dans les 12 ou 24 mois qui suivent la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies.

Le salarié souhaitant bénéficier de la majoration exceptionnelle de l'indemnité de départ à la retraite s'engage sur une date de départ effectif en retraite dans les 12 ou 24 mois qui suivent la date à laquelle il a atteint l'âge légal de départ en retraite et, en tout état de cause, au plus tard le 31 décembre 2023.

Pour le salarié éligible au dispositif de départ en retraite anticipée pour carrière longue ou pénible, ce dernier s'engage sur une date de départ effectif en retraite dans les 12 ou 24 mois suivants la date à laquelle il remplit les conditions pour bénéficier de ce dispositif et, en tout état de cause, au plus tard le 31 décembre 2023.

Cet engagement est formalisé par courrier auprès du service en charge de la gestion du personnel (SG/SCARP).

### 5.3.Modalités de la majoration de l'indemnité de départ en retraite

Les parties conviennent que la majoration de l'indemnité de départ en retraite est calculée comme suit :

Situation visée	Formule de l'IDR majorée (en nombre de mois)	Plafond de l'IDR totale majorée (en nombre de mois)
Départ dans les 12 mois qui suivent la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies <sup>10</sup>	[IDR prévue à l'article 5.1] X 2	
Départ compris au-delà du délai de 12 mois et avant les 24 mois <sup>11</sup> qui suivent : - la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ; - ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies.	[IDR prévue à l'article 5.1] X 1,5	15

La majoration de l'IDR ne porte que sur les seules composantes de celles-ci pour le bénéfice desquelles le salarié répond aux conditions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015<sup>12</sup>.

Le bénéfice de l'indemnité de départ en retraite majorée prévue au présent avenant n'est pas cumulable avec les dispositions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015 et relatives :

- à l'indemnité de départ en retraite (Article 4-203) ;
- à la cessation anticipée d'activité (Articles 4-301 à 4-306).

En l'état actuel de la réglementation, les sommes versées auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

<sup>10</sup> Dans ce cas, la rupture du contrat de travail pourra se produire jusqu'au dernier jour travaillé du mois au cours duquel ledit délai de 12 mois expire.

<sup>11</sup> Dans ce cas, la rupture du contrat de travail pourra se produire jusqu'au dernier jour travaillé du mois au cours duquel ledit délai de 24 mois expire

<sup>12</sup> Notamment, dans l'hypothèse où le salarié répond aux conditions de l'article 4-203-1 de l'accord sur les conditions générales d'emploi, et qu'il a opté pour le bénéfice d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 10 jours ouvrés la majoration s'applique sur l'IDR à l'exclusion du supplément prévu par l'article 4-203-1. Si le salarié a opté pour le versement d'un supplément d'indemnité de retraite d'un demi mois de salaire, la majoration s'applique sur l'IDR dont le supplément d'indemnité prévu par l'article 4-203-1.

#### 5.4. Réunions d'information et de conseil

Des réunions d'information collectives retraite seront organisées au profit des salariés susceptibles d'être éligibles à la majoration de l'indemnité de départ en retraite.

En outre, un cabinet indépendant accompagnera individuellement les salariés souhaitant, en application du présent avenant, s'engager dans un départ en retraite.

#### ARTICLE 6. RACHAT DE TRIMESTRES

La loi offre aux salariés qui le souhaitent la possibilité de racheter des trimestres d'assurance vieillesse.

Le rachat de trimestres est un dispositif légal permettant d'atteindre la durée de cotisation nécessaire pour accéder à la retraite de base en effectuant des versements rétroactifs de cotisations pour les périodes pendant lesquelles le salarié a été exclu de l'assurance vieillesse.

Le bénéfice de ce dispositif suppose que le salarié prenne l'initiative et la responsabilité de la démarche auprès des caisses de retraite compétentes pour s'assurer de leur accord pour le rachat d'un ou plusieurs trimestres.

Les parties au présent avenant souhaitent faciliter ce rachat de trimestres d'assurance vieillesse pour les salariés ne disposant pas d'un nombre de trimestres suffisant pour faire valoir leur droit à retraite à taux plein au moment de leur départ effectif envisagé dans le cadre du dispositif prévu à l'article 5 du présent avenant.

Aussi, il sera possible d'utiliser, dans les conditions définies au présent article, l'indemnité de départ en retraite, prévue au présent avenant, par anticipation, pour financer un rachat de trimestres. En l'état actuel de la réglementation, les sommes versées auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

Dans ce cadre, le plafond mentionné à l'article 5.3 du présent avenant :

- Est porté à 16 mois en cas de rachat de 4 trimestres ;
- Est supprimé en cas de rachat d'au moins 5 trimestres.

#### 6.1. Conditions d'éligibilité au dispositif de rachat de trimestres

##### 1) Remplir les conditions cumulatives décrites à l'article 5

Les salariés souhaitant partir en retraite dans le cadre du dispositif prévu à l'article 5 du présent avenant peuvent bénéficier du dispositif d'aide au rachat de trimestres tel que décrit au présent article.

##### 2) Présenter les justificatifs validant la demande de rachat de trimestres

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif de financement de rachat de trimestres devra présenter au service en charge de la gestion du personnel (SG/SCARP) les justificatifs validant la demande de rachat des trimestres de sécurité sociale, selon la procédure décrite à l'article 6.2 du présent avenant

## 6.2. Mise en œuvre du rachat

### 1) Procédure à respecter

Le salarié devra produire auprès du SG/SCARP tout document justifiant l'acceptation par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) de la demande officielle de rachat de trimestres et sur lequel devra figurer le coût total de ce rachat.

A réception de ce document, l'Institut versera au salarié une indemnité de rachat de trimestres qui constituera une avance sur l'indemnité de départ à la retraite visée à l'article 5 du présent avenant.

Le montant de l'indemnité de rachat de trimestres sera égal au coût du rachat indiqué sur le document justificatif, majoré de 25 %, dans la limite du montant de l'indemnité de départ à la retraite.

### 2) Régime fiscal et social

L'indemnité de rachat de trimestres sera soumise à charges sociales et à l'impôt sur le revenu conformément à la réglementation en vigueur.

### 3) Hypothèse d'un départ de l'entreprise pour une autre cause que le départ en retraite visé au présent avenant.

Dans le cas où le contrat de travail du salarié serait rompu pour tout autre motif que le départ à la retraite ou en ne répondant pas aux conditions de l'article 5.2 du présent avenant, le salarié se verra demander le remboursement de la somme indue dont le montant sera égal à l'indemnité de rachat de trimestres.

Le remboursement s'effectuera par retenue à chaque échéance de paye dans la limite de 10 % du salaire exigible (C. trav., art. L. 3251-3) et/ou par compensation avec les sommes dues au titre du solde de son compte, ayant un caractère indemnitaire.

Dans l'hypothèse où, à la date de la rupture de son contrat de travail, le salarié n'aurait pas remboursé l'intégralité des sommes dues à l'IRSN à ce titre et que les sommes dues au titre du solde de son compte, ayant un caractère indemnitaire, ne suffiraient pas à compenser lesdites sommes, le solde restant dû par le salarié sera remboursé par celui-ci selon un échéancier convenu avec le salarié précédemment à son départ.

## ARTICLE 7. MODIFICATION DE LA LEGISLATION

Au cas où interviendraient des modifications de la législation sociale ou fiscale susceptibles d'avoir des conséquences sur la mise en œuvre des dispositions du présent avenant, les parties se rencontreraient dans les meilleurs délais suivant la publication de ces textes pour examiner la suite à donner, au regard notamment de la préservation des intérêts respectifs de l'Institut et des salariés, en particulier ceux qui ont bénéficié de l'aide décrite à l'article 6 du présent avenant.

En tout état de cause, les parties ouvrent la possibilité au salarié qui s'est porté volontaire au départ à la retraite dans le cadre du présent avenant de revenir sur son engagement s'il s'avère :



- qu'au moment où il s'est porté candidat il réunissait les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à la date programmée de son départ ;
- et qu'en raison d'une modification de la réglementation applicable il ne lui est plus possible de bénéficier d'une retraite à taux plein (régime de base) à cette date.

Dans ce cas le salarié doit par écrit faire connaître au moins 6 mois<sup>13</sup> avant la date initialement prévue pour son départ à la retraite son intention de se rétracter.

Dès lors qu'il fait connaître son intention de ne plus partir à la retraite, le salarié perd le bénéfice des mesures prévues par le présent avenant et son contrat de travail se poursuit sans changement.

---

<sup>13</sup> Ce délai n'est pas applicable lorsque la modification de la législation en cause est entrée en vigueur moins de six mois avant la date initialement prévue pour son départ à la retraite

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### ARTICLE 8. MODALITES TRANSITOIRES DE MAJORATION DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Les salariés ayant fait connaître, avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant, leur souhait de partir à la retraite et qui, par conséquent, ne peuvent bénéficier de la majoration décrite à l'article 5 du présent avenant, peuvent bénéficier de l'indemnité transitoire de départ en retraite majorée décrite à l'article 8.2, sous réserve de remplir les conditions de l'article 8.1.

#### 8.1. Conditions d'éligibilité

L'indemnité de départ à la retraite, prévue au présent article, sera majorée uniquement dans l'hypothèse où le salarié remplit les conditions cumulatives suivantes :

- 1) S'être déclaré candidat au départ à la retraite avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant
- 2) Partir en retraite à une date de départ effectif<sup>14</sup> dans les 12 ou 24 mois qui suivent la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies<sup>15</sup> (retraite taux plein au régime sécurité sociale)
- 3) Remplir les conditions de l'article 4-203-2 paragraphe 1. c) de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015

#### 8.2. Modalités transitoires de majoration de l'indemnité de départ en retraite

Pour rappel, l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015 prévoit, dans son article 4-203 :

Référence conventionnelle <sup>16</sup>	Modalités		Montant IRSN
	Décomposition de l'IDR	Ancienneté	
Article 4-203-2 a)	IDR de base	5 ans	0,5 mois
		10 ans	1 mois

<sup>14</sup> Départ en retraite éligible : La date de départ effectif en retraite correspond à la date de rupture du contrat de travail qui doit, en tout état de cause, intervenir au plus tard à la date d'échéance du présent accord.

<sup>15</sup> Pour les salariés éligibles au dispositif de carrière longue ou pénible, le départ effectif doit intervenir dans les 12 ou 24 mois qui suivent la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies.

<sup>16</sup> Accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN signé le 21 octobre 2015

		15 ans	1,5 mois
		20 ans	2 mois
		25 ans	2,5 mois
		30 ans	3 mois
Article 4-203-1	Supplément d'indemnité de retraite à partir de 15 ans d'ancienneté		0,5 mois <sup>17</sup>
Article 4-203-2 b)	Indemnité supplémentaire en cas de respect d'un délai de prévenance d'un an		1 mois
Article 4-203-2 c)	Indemnité complémentaire en cas de départ jusque dans les 3 mois suivant l'acquisition du taux plein (régime de base et complémentaire) <sup>18</sup>		4 mois

Pour le salarié qui bénéficie de l'indemnité prévue à l'article 4-203-2 c), les parties sont convenues que cette indemnité soit remplacée par les dispositions suivantes s'il remplit les conditions cumulatives de l'article 8.1 du présent avenant :

Situation visée	Formule de l'IDR transitoire majorée (en nombre de mois)
Départ dans les 12 mois qui suivent la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies <sup>19</sup>	[4 mois] X 2
Départ compris au-delà du délai de 12 mois et avant les 24 mois <sup>20</sup> qui suivent : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ;</li> <li>- ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite</li> </ul>	[4 mois] X 1,5

<sup>17</sup> Après 15 ans d'ancienneté, tout salarié bénéficie soit d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 10 jours ouvrés soit d'un supplément d'indemnité de retraite d'un demi mois de salaire.

<sup>18</sup> Une indemnité complémentaire correspondant à 4 mois de salaire est versée en cas de départ à la retraite du salarié :

- A partir de la date à laquelle le salarié atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans ou âge mentionné à l'article D. 161-2-1-9 du code de la sécurité sociale, si différent);
- Jusqu'à la date à laquelle il remplit les conditions lui permettant de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein et une retraite complémentaire sans décote, ou, au plus tard, dans les trois mois suivant cette date.

<sup>19</sup> Dans ce cas, la rupture du contrat de travail pourra se produire jusqu'au dernier jour travaillé du mois au cours duquel ledit délai de 12 mois expire.

<sup>20</sup> Dans ce cas, la rupture du contrat de travail pourra se produire jusqu'au dernier jour travaillé du mois au cours duquel ledit délai de 24 mois expire.

anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies	
---	--

Le bénéfice de l'indemnité de départ en retraite majorée prévue au présent avenant n'est pas cumulable avec les dispositions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015 et relatives à la cessation anticipée d'activité (Articles 4-301 à 4-306).

En l'état actuel de la réglementation, les sommes versées auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.



## DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 9. CLAUSE D'INDIVISIBILITE DU PRESENT AVENANT

Les parties reconnaissent expressément que le présent avenant constitue un tout indivisible et équilibré qui ne saurait être mis en cause de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

En outre, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'avenant dans son entier.

### ARTICLE 10. CLAUSE DE REVOYURE

Dans les six mois qui précèdent la date d'échéance du présent avenant, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pour faire un bilan relatif à l'application des dispositions du présent avenant et discuter de l'opportunité de reconduire ou pas certaines mesures.

### ARTICLE 11. DUREE, REVISION ET DENONCIATION

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée, il :

- entrera en vigueur au lendemain de son dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ;
- arrivera à échéance au 31 décembre 2023.

En aucun cas, à l'échéance du terme, il ne pourra produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, cette disposition constituant la stipulation contraire visée à l'alinéa 2 de l'article L2222-4 du Code du travail.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision et/ou d'une dénonciation, dans les conditions légales.

### ARTICLE 12. CESSATION DES ACCORDS ET USAGES EXISTANTS AYANT LE MEME OBJET

Le présent avenant se substitue, en intégralité, à tout accord, pratique, usage, engagement unilatéral ou accord collectif ou atypique antérieur à sa date d'entrée en vigueur et ayant un objet identique.

### ARTICLE 13. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS ET DE SUIVI DE L'AVENANT

En application des dispositions de l'article L.2222-5-1 du Code du travail, le suivi de cet avenant sera effectué afin d'échanger sur le suivi des mesures qu'il comporte.

En particulier, un premier bilan sur les mesures qu'il contient sera réalisé au plus tard le 31 janvier 2021.

### ARTICLE 14. DEPOT ET PUBLICITE DE L'AVENANT

Le présent avenant est déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu où il a été établi :

- en un exemplaire original papier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par dépôt administratif avec accusé de réception ;
- en version électronique par courriel, dont :
  - Une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'avenant déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
  - Une version électronique de l'avenant déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'entreprise devront continuer à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales signataires, le lieu et la date de signature ;
  - Si l'une des parties signataires de cet avenant souhaite l'occultation de certaines autres dispositions, une version de l'avenant anonymisée en format .docx, occultant les dispositions confidentielles et accompagnée du dépôt de l'acte d'occultation signé par les parties signataires de l'avenant.

Un exemplaire signé est par ailleurs déposé au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les deux dépôts seront effectués par la Direction de l'IRSN.

Fait à Fontenay-aux-Roses, le : 24 juillet 2020

<p>Pour l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire</p>	 <p><b>Jean-Christophe NIEL</b> Directeur Général de l'IRSN</p>
<p>Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (CFDT)</p>	
<p>Pour le Syndicat des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés de l'énergie nucléaire (CFE-CGC)</p>	
<p>Pour le Syndicat CGT-IRSN</p>	



INSTITUT  
DE RADIOPROTECTION  
ET DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE

**AVENANT N° 1**  
**A L'ACCORD RELATIF AU RENOUELEMENT ET A LA TRANSMISSION  
DES COMPETENCES**

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

L'IRSN dont le siège social est situé 31, avenue de la Division Leclerc 92260 Fontenay-aux-Roses, immatriculé au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le n° B 440 546 018 représenté par Monsieur Jean Christophe Niel en sa qualité de directeur général,

d'une part,

**ET**

Les organisations syndicales signataires,

d'autre part,

## PREAMBULE

---

En tant qu'expert national et international dans le domaine de la sûreté et de la sécurité nucléaires et de la radioprotection, l'IRSN est très vigilant en matière de pérennisation et de renouvellement de ses compétences, afin de conserver une grande qualité de production scientifique et technique.

En tant qu'opérateur de l'Etat, l'Institut doit notamment répondre aux objectifs de la politique budgétaire fixés par ses tutelles dans un contexte de stagnation de ses ressources et veiller ainsi à la maîtrise de sa masse salariale. Il doit anticiper les évolutions de la structure et de la qualité de ses effectifs, pour en maîtriser les conséquences, tant en termes de préservation des compétences qu'en termes de masse salariale.

Le pilotage rigoureux et réactif des effectifs est donc une priorité pour l'établissement afin de mieux anticiper les actions à mener pour renouveler et transmettre les compétences individuelles et collectives.

En conséquence, l'IRSN s'inscrit dans une démarche volontariste en matière de recrutement et du processus d'intégration associé.

Dans le même temps, le départ à la retraite des salariés dit seniors doit s'effectuer dans les meilleures conditions.

Un accord en date du 13 mars 2020 est donc intervenu entre l'IRSN et les organisations syndicales afin :

- D'organiser la transmission des savoirs et des compétences au sein de l'IRSN,
- De faciliter l'insertion durable des jeunes au sein de l'IRSN,
- D'accompagner les salariés dits seniors à la retraite dans les meilleures conditions.

Le présent avenant se substitue à l'intégralité des dispositions de l'accord en date du 13 mars 2020.

## SOMMAIRE

<b>ARTICLE 1. PRINCIPE DU RENOUELEMENT ET DE TRANSMISSION DES COMPETENCES.....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 2. LES REMPLACEMENTS DES SALARIES SORTANTS, QUEL QUE SOIT LEUR STATUT CADRE OU NON CADRE, S’EFFECTUERONT DANS LE RESPECT DE L’EXECUTION DU PLAN EMPLOI ET POURRONT CONDUIRE A DES PRISES DE FONCTIONS SUR UN EXERCICE DISTINCT DE CELUI AU COURS DUQUEL LES DEPARTS SERONT DEVENUS EFFECTIFS. SALARIES VISES.....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 3. RECOURS AUX CONTRATS D’ALTERNANCE .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 4. MODALITES D’INTEGRATION, DE FORMATION ET D’ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES.....</b>	<b>7</b>
4.1. Parcours d’intégration .....	7
4.2. Entretiens de suivi pour les jeunes recrutés .....	8
4.3. Tutorat.....	8
<b>ARTICLE 5. MAJORATION EXCEPTIONNELLE DE L’INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE.....</b>	<b>9</b>
5.1. Rappel des dispositions de l’accord relatif aux conditions générales d’emploi au sein de l’IRSN du 21 octobre 2015.....	9
5.2. Conditions d’éligibilité à l’indemnité de départ en retraite majorée ....	10
5.3. Modalités de la majoration de l’indemnité de départ en retraite.....	12
5.4. Réunions d’information et de conseil.....	13
<b>ARTICLE 6. RACHAT DE TRIMESTRES .....</b>	<b>13</b>
6.1. Conditions d’éligibilité au dispositif de rachat de trimestres .....	13
6.2. Mise en œuvre du rachat.....	14
<b>ARTICLE 7. MODIFICATION DE LA LEGISLATION .....</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 8. MODALITES TRANSITOIRES DE MAJORATION DE L’INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE .....</b>	<b>16</b>
8.1. Conditions d’éligibilité.....	16
8.2. Modalités transitoires de majoration de l’indemnité de départ en retraite .....	16

ARTICLE 9. CLAUSE D'INDIVISIBILITE DU PRESENT AVENANT .....	19
ARTICLE 10. CLAUSE DE REVOYURE .....	19
ARTICLE 11. DUREE, REVISION ET DENONCIATION .....	19
ARTICLE 12. CESSATION DES ACCORDS ET USAGES EXISTANTS AYANT LE MEME OBJET.....	19
ARTICLE 13. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS ET DE SUIVI DE L'AVENANT .....	20
ARTICLE 14. DEPOT ET PUBLICITE DE L'AVENANT .....	20

---

# RENOUVELLEMENT DES SAVOIRS ET COMPÉTENCES

## ARTICLE 1. PRINCIPE DU RENOUVELLEMENT ET DE TRANSMISSION DES COMPETENCES

Les partenaires sociaux sont conscients de l'importante nécessité d'assurer un renouvellement en continu des compétences et savoirs au sein de l'IRSN.

Dans cette perspective, les parties conviennent que :

- les départs en retraite intervenant dans le cadre du présent avenant n'ont pas vocation à entraîner une diminution de l'effectif de l'IRSN, ce dernier s'engageant au remplacement des salariés sortants, dans la limite du plafond d'emploi attribué à l'IRSN;
- un remplacement sur deux, d'un salarié sénior partant en retraite, sera assuré par un jeune salarié ;
- les départs de salariés non cadres n'auront pas pour effet de diminuer la proportion des salariés non cadres de l'IRSN ;
- le présent avenant doit participer à une meilleure visibilité sur les besoins de renouvellement et de transmission de compétences, notamment sur les compétences critiques dont l'appropriation est longue.

Il est entendu que, pour des raisons tenant notamment à la complexité des différents métiers exercés au sein de l'Institut par les salariés séniors les plus expérimentés :

- le recrutement du jeune salarié n'aura pas nécessairement pour vocation le remplacement direct du salarié sénior partant en retraite ;
- la transmission des compétences se fera, le cas échéant, en « cascade », des salariés les plus expérimentés vers les jeunes recrutés.

Ainsi, par « remplacement d'un senior », il ne convient pas nécessairement de comprendre « remplacement direct d'un senior ».

Les remplacements des salariés sortants, quel que soit leur statut cadre ou non cadre, s'effectueront dans le respect de l'exécution du plan emploi et pourront conduire à des prises de fonctions sur un exercice distinct de celui au cours duquel les départs seront devenus effectifs.

## ARTICLE 2. SALARIES VISES

Pour l'application des dispositions du présent avenant, sauf indication contraire il convient d'entendre :

- par salariés seniors, les salariés répondant aux conditions d'éligibilité de l'article 5 du présent avenant ;
- par jeunes salariés, les salariés âgés de 30 ans et moins.

A titre indicatif, la réflexion menée par l'IRSN pour envisager le présent dispositif s'est appuyée :

- sur une hypothèse de rémunération moyenne à l'embauche de 2847 € brut/mois<sup>1</sup> pour les jeunes salariés visés au présent article, de 2866 € bruts/mois<sup>2</sup> pour les non cadres et de 3496 € bruts/mois<sup>3</sup> pour les autres salariés cadres, dits « confirmés » ;
- pour les salariés seniors visés au présent article, sur les rémunérations brutes des salariés nés en 1960 et avant<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Valeur au 31/12/2018 pour un cadre débutant, sous réserve des variations liées à l'inflation.

<sup>2</sup> Valeur au 31/12/2018, sous réserve des variations liées à l'inflation

<sup>3</sup> Valeur au 31/12/2018, sous réserve des variations liées à l'inflation.

<sup>4</sup> Salariés présents à l'effectif au 31/12/2018 (rémunération moyenne de 5 669 € bruts/mois).

## MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

### ARTICLE 3. RECOURS AUX CONTRATS D'ALTERNANCE

De par ses modalités, l'alternance constitue un dispositif répondant parfaitement aux contraintes liées à la transmission des savoirs et compétences auprès des jeunes recrutés au sein de l'IRSN.

La Direction s'engage en conséquence à maintenir son effort pour accueillir des jeunes salariés en alternance.

De plus, l'IRSN se fixe un objectif de conversion des alternants et doctorants en salariés CDI. Ce taux de conversion<sup>5</sup> sera ainsi mesuré chaque année, avec un objectif de 20 % à fin 2023. L'éventuelle actualisation de cet objectif chiffré sera discutée dans le cadre du suivi du présent avenant et dépendra notamment du nombre de départs connus à l'issue de la période d'adhésion définie à l'article 5.2 ci-dessous.

En outre, les parties au présent avenant considèrent que tous les jeunes ayant exercé des missions professionnelles au sein de l'Institut, quelle que soit la forme du contrat (stage, CDD, CDD-OD, intérim...), sont susceptibles de constituer un vivier de candidats potentiels pour atteindre l'objectif, défini à l'article 1 du présent avenant, de remplacement d'un salarié sénior sur deux par un jeune salarié.

### ARTICLE 4. MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES

#### 4.1. Parcours d'intégration

L'IRSN propose un parcours d'intégration des nouveaux recrutés pour favoriser leur intégration au sein de l'Institut, faire connaître et partager les valeurs et savoir-faire essentiels de l'IRSN et ainsi, développer une culture commune et transverse. Il est également important de faire découvrir aux nouveaux recrutés les activités et les environnements de travail de l'Institut pour qu'ils bénéficient d'une meilleure compréhension des enjeux scientifiques et techniques.

Dans cette perspective, l'IRSN a mis en place le parcours d'intégration des nouveaux recrutés comprenant : le tutorat, un séminaire d'accueil, des visites d'installations et de plateformes expérimentales de l'IRSN et leur participation aux modules tronc commun de l'Université interne (Ui).

Fort de cette volonté, l'IRSN s'engage à ce que 100% des jeunes embauchés en CDI soient engagés dans ce parcours au cours de leur première année de présence (12 mois glissants).

---

<sup>5</sup> Taux de conversion = personnes se voyant proposer un CDI à l'issue de leur formation / nombre d'alternants et de doctorants terminant leur formation au cours du même exercice

#### **4.2. Entretiens de suivi pour les jeunes recrutés**

Un entretien aura lieu avec le jeune salarié embauché et le responsable carrière dans les 6 premiers mois de son arrivée au sein de l'Institut, pour évaluer son intégration et sa maîtrise des activités liées à son poste.

Cet entretien sera l'occasion de faire le point sur son ressenti quant à l'accompagnement dont il a bénéficié pour faciliter sa prise de fonction et sur ses suggestions d'amélioration, le cas échéant.

#### **4.3. Tutorat**

Le tutorat permet l'acquisition de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être par des mises en situations professionnelles. Il favorise une intégration plus rapide d'un nouvel arrivant dans l'unité d'accueil ainsi qu'une appropriation des spécificités des métiers de l'Institut et de son environnement institutionnel, grâce à l'accompagnement par des pairs.

L'IRSN a mis en place un vivier de tuteurs répartis dans les différentes unités.

L'IRSN s'assure que chaque nouvel arrivant de moins de 30 ans bénéficie d'un tutorat adapté à son poste et à son profil.

## ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS À LA RETRAITE

### ARTICLE 5. MAJORATION EXCEPTIONNELLE DE L'INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

Il est convenu que l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite prévue à l'article 4-203 de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN signé le 21 octobre 2015 pourra être majorée pour les salariés remplissant les conditions prévues au présent avenant.

#### 5.1. Rappel des dispositions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015

Les salariés de l'IRSN bénéficient d'une indemnité de départ en retraite plus favorable que l'indemnité de départ résultant de la formule légale.

Cette indemnité est prévue à l'article 4-203 de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN signé le 21 octobre 2015.

L'indemnité de départ en retraite (IDR) se décompose de la manière suivante dans le respect des dispositions de l'accord susmentionné et synthétisées ci-dessous :

Référence conventionnelle <sup>6</sup>	Modalités		Montant IRSN
	Décomposition de l'IDR	Ancienneté	
Article 4-203-2 a)	IDR de base	5 ans	0,5 mois
		10 ans	1 mois
		15 ans	1,5 mois
		20 ans	2 mois
		25 ans	2,5 mois
		30 ans	3 mois
Article 4-203-1	Supplément d'indemnité de retraite à partir de 15 ans d'ancienneté	0,5 mois <sup>7</sup>	
Article 4-203-2 b)	Indemnité supplémentaire en cas de respect d'un délai de prévenance d'un an <sup>8</sup>	1 mois	

<sup>6</sup> Accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN signé le 21 octobre 2015

<sup>7</sup> Après 15 ans d'ancienneté, tout salarié bénéficie soit d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 10 jours ouvrés soit d'un supplément d'indemnité de retraite d'un demi-mois de salaire.

<sup>8</sup> Le délai de prévenance d'un an prévu par l'article 4-203-2 b) de l'ACGE est ramené à

- 7 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait au plus tard le 31 mars 2021 ;
- 8 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril 2021 inclus ;
- 9 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait entre le 1<sup>er</sup> et le 31 mai 2021 inclus ;
- 10 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait entre le 1<sup>er</sup> et le 30 juin 2021 inclus ;
- 11 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait entre le 1<sup>er</sup> et le 31 juillet 2021 inclus ;

Article 4-203-2 c)	Indemnité complémentaire en cas de départ jusque dans les 3 mois suivant l'acquisition du taux plein (régime de base et complémentaire) <sup>9</sup>	4 mois
--------------------	--	--------

Le bénéfice de chaque composante de l'IDR est soumis à des conditions spécifiques définies par l'accord relatif aux conditions générales d'emploi.

Pour le salaire pris en compte, la formule la plus avantageuse pour l'intéressé doit être retenue entre :

- le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite,
- le tiers de la rémunération des trois derniers mois,
- et le dernier salaire.

Ce salaire comprend le salaire de base et, le cas échéant, la prime d'ancienneté et la prime mensuelle.

Ce salaire ne peut être inférieur au salaire moyen de l'ensemble des salariés, en vigueur à l'IRSN.

## 5.2. Conditions d'éligibilité à l'indemnité de départ en retraite majorée

L'indemnité de départ à la retraite, rappelée à l'article 5.1 du présent avenant, sera majorée uniquement dans l'hypothèse où le salarié remplit les conditions cumulatives suivantes :

### 1) Etre candidat au dispositif au cours de la période d'adhésion du présent avenant

Afin de bénéficier de la majoration de l'indemnité de départ en retraite prévue au présent avenant, le salarié devra se manifester auprès du service de gestion du personnel (SG/SCARP) au cours de la période d'adhésion du présent avenant. Afin d'éviter toute difficulté, le salarié candidat devra se manifester par courrier auprès dudit service.

Il est précisé que c'est la date de réception de la candidature qui fera foi en cas de litige.

**Période d'adhésion :** l'adhésion du salarié dans le dispositif est matérialisée par la réception par le service en charge de la gestion du personnel (SG/SCARP) de sa candidature au cours de la période courant de la date d'entrée en vigueur du présent avenant jusqu'au 30 juin 2021.

### 2) Avoir atteint l'âge légal de départ en retraite ou remplir les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible

<sup>9</sup> Une indemnité complémentaire correspondant à 4 mois de salaire est versée en cas de départ à la retraite du salarié :

- A partir de la date à laquelle le salarié atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans ou âge mentionné à l'article D. 161-2-1-9 du code de la sécurité sociale, si différent);
- Jusqu'à la date à laquelle il remplit les conditions lui permettant de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein et une retraite complémentaire sans décote, ou, au plus tard, dans les trois mois suivant cette date

La majoration de l'indemnité de départ en retraite est ouverte aux salariés :

- ayant atteint l'âge légal de départ en retraite ;
  - OU qui remplissent les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible.
- 3) S'engager sur une date de départ effectif dans les 12 ou 24 mois qui suivent la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies.

Le salarié souhaitant bénéficier de la majoration exceptionnelle de l'indemnité de départ à la retraite s'engage sur une date de départ effectif en retraite dans les 12 ou 24 mois qui suivent la date à laquelle il a atteint l'âge légal de départ en retraite et, en tout état de cause, au plus tard le 31 décembre 2023.

Pour le salarié éligible au dispositif de départ en retraite anticipée pour carrière longue ou pénible, ce dernier s'engage sur une date de départ effectif en retraite dans les 12 ou 24 mois suivants la date à laquelle il remplit les conditions pour bénéficier de ce dispositif et, en tout état de cause, au plus tard le 31 décembre 2023.

Cet engagement est formalisé par courrier auprès du service en charge de la gestion du personnel (SG/SCARP).

### 5.3.Modalités de la majoration de l'indemnité de départ en retraite

Les parties conviennent que la majoration de l'indemnité de départ en retraite est calculée comme suit :

Situation visée	Formule de l'IDR majorée (en nombre de mois)	Plafond de l'IDR totale majorée (en nombre de mois)
Départ dans les 12 mois qui suivent la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies <sup>10</sup>	[IDR prévue à l'article 5.1] X 2	15
Départ compris au-delà du délai de 12 mois et avant les 24 mois <sup>11</sup> qui suivent : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ;</li> <li>- ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies.</li> </ul>	[IDR prévue à l'article 5.1] X 1,5	

La majoration de l'IDR ne porte que sur les seules composantes de celles-ci pour le bénéfice desquelles le salarié répond aux conditions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015<sup>12</sup>.

Le bénéfice de l'indemnité de départ en retraite majorée prévue au présent avenant n'est pas cumulable avec les dispositions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015 et relatives :

- à l'indemnité de départ en retraite (Article 4-203) ;
- à la cessation anticipée d'activité (Articles 4-301 à 4-306).

En l'état actuel de la réglementation, les sommes versées auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

<sup>10</sup> Dans ce cas, la rupture du contrat de travail pourra se produire jusqu'au dernier jour travaillé du mois au cours duquel ledit délai de 12 mois expire.

<sup>11</sup> Dans ce cas, la rupture du contrat de travail pourra se produire jusqu'au dernier jour travaillé du mois au cours duquel ledit délai de 24 mois expire

<sup>12</sup> Notamment, dans l'hypothèse où le salarié répond aux conditions de l'article 4-203-1 de l'accord sur les conditions générales d'emploi, et qu'il a opté pour le bénéfice d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 10 jours ouvrés la majoration s'applique sur l'IDR à l'exclusion du supplément prévu par l'article 4-203-1. Si le salarié a opté pour le versement d'un supplément d'indemnité de retraite d'un demi mois de salaire, la majoration s'applique sur l'IDR dont le supplément d'indemnité prévu par l'article 4-203-1.

#### **5.4. Réunions d'information et de conseil**

Des réunions d'information collectives retraite seront organisées au profit des salariés susceptibles d'être éligibles à la majoration de l'indemnité de départ en retraite.

En outre, un cabinet indépendant accompagnera individuellement les salariés souhaitant, en application du présent avenant, s'engager dans un départ en retraite.

#### **ARTICLE 6. RACHAT DE TRIMESTRES**

La loi offre aux salariés qui le souhaitent la possibilité de racheter des trimestres d'assurance vieillesse.

Le rachat de trimestres est un dispositif légal permettant d'atteindre la durée de cotisation nécessaire pour accéder à la retraite de base en effectuant des versements rétroactifs de cotisations pour les périodes pendant lesquelles le salarié a été exclu de l'assurance vieillesse.

Le bénéfice de ce dispositif suppose que le salarié prenne l'initiative et la responsabilité de la démarche auprès des caisses de retraite compétentes pour s'assurer de leur accord pour le rachat d'un ou plusieurs trimestres.

Les parties au présent avenant souhaitent faciliter ce rachat de trimestres d'assurance vieillesse pour les salariés ne disposant pas d'un nombre de trimestres suffisant pour faire valoir leur droit à retraite à taux plein au moment de leur départ effectif envisagé dans le cadre du dispositif prévu à l'article 5 du présent avenant.

Aussi, il sera possible d'utiliser, dans les conditions définies au présent article, l'indemnité de départ en retraite, prévue au présent avenant, par anticipation, pour financer un rachat de trimestres. En l'état actuel de la réglementation, les sommes versées auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

Dans ce cadre, le plafond mentionné à l'article 5.3 du présent avenant :

- Est porté à 16 mois en cas de rachat de 4 trimestres ;
- Est supprimé en cas de rachat d'au moins 5 trimestres.

#### **6.1. Conditions d'éligibilité au dispositif de rachat de trimestres**

##### **1) Remplir les conditions cumulatives décrites à l'article 5**

Les salariés souhaitant partir en retraite dans le cadre du dispositif prévu à l'article 5 du présent avenant peuvent bénéficier du dispositif d'aide au rachat de trimestres tel que décrit au présent article.

##### **2) Présenter les justificatifs validant la demande de rachat de trimestres**

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif de financement de rachat de trimestres devra présenter au service en charge de la gestion du personnel (SG/SCARP) les justificatifs validant la demande de rachat des trimestres de sécurité sociale, selon la procédure décrite à l'article 6.2 du présent avenant

## 6.2. Mise en œuvre du rachat

### 1) Procédure à respecter

Le salarié devra produire auprès du SG/SCARP tout document justifiant l'acceptation par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) de la demande officielle de rachat de trimestres et sur lequel devra figurer le coût total de ce rachat.

A réception de ce document, l'Institut versera au salarié une indemnité de rachat de trimestres qui constituera une avance sur l'indemnité de départ à la retraite visée à l'article 5 du présent avenant.

Le montant de l'indemnité de rachat de trimestres sera égal au coût du rachat indiqué sur le document justificatif, majoré de 25 %, dans la limite du montant de l'indemnité de départ à la retraite.

### 2) Régime fiscal et social

L'indemnité de rachat de trimestres sera soumise à charges sociales et à l'impôt sur le revenu conformément à la réglementation en vigueur.

### 3) Hypothèse d'un départ de l'entreprise pour une autre cause que le départ en retraite visé au présent avenant.

Dans le cas où le contrat de travail du salarié serait rompu pour tout autre motif que le départ à la retraite ou en ne répondant pas aux conditions de l'article 5.2 du présent avenant, le salarié se verra demander le remboursement de la somme indue dont le montant sera égal à l'indemnité de rachat de trimestres.

Le remboursement s'effectuera par retenue à chaque échéance de paye dans la limite de 10 % du salaire exigible (C. trav., art. L. 3251-3) et/ou par compensation avec les sommes dues au titre du solde de son compte, ayant un caractère indemnitaire.

Dans l'hypothèse où, à la date de la rupture de son contrat de travail, le salarié n'aurait pas remboursé l'intégralité des sommes dues à l'IRSN à ce titre et que les sommes dues au titre du solde de son compte, ayant un caractère indemnitaire, ne suffiraient pas à compenser lesdites sommes, le solde restant dû par le salarié sera remboursé par celui-ci selon un échéancier convenu avec le salarié précédemment à son départ.

## ARTICLE 7. MODIFICATION DE LA LEGISLATION

Au cas où interviendraient des modifications de la législation sociale ou fiscale susceptibles d'avoir des conséquences sur la mise en œuvre des dispositions du présent avenant, les parties se rencontreraient dans les meilleurs délais suivant la publication de ces textes pour examiner la suite à donner, au regard notamment de la préservation des intérêts respectifs de l'Institut et des salariés, en particulier ceux qui ont bénéficié de l'aide décrite à l'article 6 du présent avenant.

En tout état de cause, les parties ouvrent la possibilité au salarié qui s'est porté volontaire au départ à la retraite dans le cadre du présent avenant de revenir sur son engagement s'il s'avère :

- qu'au moment où il s'est porté candidat il réunissait les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à la date programmée de son départ ;
- et qu'en raison d'une modification de la réglementation applicable il ne lui est plus possible de bénéficier d'une retraite à taux plein (régime de base) à cette date.

Dans ce cas le salarié doit par écrit faire connaître au moins 6 mois<sup>13</sup> avant la date initialement prévue pour son départ à la retraite son intention de se rétracter.

Dès lors qu'il fait connaître son intention de ne plus partir à la retraite, le salarié perd le bénéfice des mesures prévues par le présent avenant et son contrat de travail se poursuit sans changement.

---

<sup>13</sup> Ce délai n'est pas applicable lorsque la modification de la législation en cause est entrée en vigueur moins de six mois avant la date initialement prévue pour son départ à la retraite

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### ARTICLE 8. MODALITES TRANSITOIRES DE MAJORATION DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Les salariés ayant fait connaître, avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant, leur souhait de partir à la retraite et qui, par conséquent, ne peuvent bénéficier de la majoration décrite à l'article 5 du présent avenant, peuvent bénéficier de l'indemnité transitoire de départ en retraite majorée décrite à l'article 8.2, sous réserve de remplir les conditions de l'article 8.1.

#### 8.1. Conditions d'éligibilité

L'indemnité de départ à la retraite, prévue au présent article, sera majorée uniquement dans l'hypothèse où le salarié remplit les conditions cumulatives suivantes :

- 1) S'être déclaré candidat au départ à la retraite avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant
- 2) Partir en retraite à une date de départ effectif<sup>14</sup> dans les 12 ou 24 mois qui suivent la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies<sup>15</sup> (retraite taux plein au régime sécurité sociale)
- 3) Remplir les conditions de l'article 4-203-2 paragraphe 1. c) de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015

#### 8.2. Modalités transitoires de majoration de l'indemnité de départ en retraite

Pour rappel, l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015 prévoit, dans son article 4-203 :

Référence conventionnelle <sup>16</sup>	Modalités		Montant IRSN
	Décomposition de l'IDR	Ancienneté	
Article 4-203-2 a)	IDR de base	5 ans	0,5 mois
		10 ans	1 mois

<sup>14</sup> *Départ en retraite éligible : La date de départ effectif en retraite correspond à la date de rupture du contrat de travail qui doit, en tout état de cause, intervenir au plus tard à la date d'échéance du présent accord.*

<sup>15</sup> *Pour les salariés éligibles au dispositif de carrière longue ou pénible, le départ effectif doit intervenir dans les 12 ou 24 mois qui suivent la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies.*

<sup>16</sup> *Accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN signé le 21 octobre 2015*

		15 ans	1,5 mois
		20 ans	2 mois
		25 ans	2,5 mois
		30 ans	3 mois
Article 4-203-1	Supplément d'indemnité de retraite à partir de 15 ans d'ancienneté		0,5 mois <sup>17</sup>
Article 4-203-2 b)	Indemnité supplémentaire en cas de respect d'un délai de prévenance d'un an		1 mois
Article 4-203-2 c)	Indemnité complémentaire en cas de départ jusque dans les 3 mois suivant l'acquisition du taux plein (régime de base et complémentaire) <sup>18</sup>		4 mois

Pour le salarié qui bénéficie de l'indemnité prévue à l'article 4-203-2 c), les parties sont convenues que cette indemnité soit remplacée par les dispositions suivantes s'il remplit les conditions cumulatives de l'article 8.1 du présent avenant :

Situation visée	Formule de l'IDR transitoire majorée (en nombre de mois)
Départ dans les 12 mois qui suivent la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies <sup>19</sup>	[4 mois] X 2
Départ compris au-delà du délai de 12 mois et avant les 24 mois <sup>20</sup> qui suivent : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ;</li> <li>- ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite</li> </ul>	[4 mois] X 1,5

<sup>17</sup> Après 15 ans d'ancienneté, tout salarié bénéficie soit d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 10 jours ouvrés soit d'un supplément d'indemnité de retraite d'un demi mois de salaire.

<sup>18</sup> Une indemnité complémentaire correspondant à 4 mois de salaire est versée en cas de départ à la retraite du salarié :

- A partir de la date à laquelle le salarié atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans ou âge mentionné à l'article D. 161-2-1-9 du code de la sécurité sociale, si différent);
- Jusqu'à la date à laquelle il remplit les conditions lui permettant de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein et une retraite complémentaire sans décote, ou, au plus tard, dans les trois mois suivant cette date.

<sup>19</sup> Dans ce cas, la rupture du contrat de travail pourra se produire jusqu'au dernier jour travaillé du mois au cours duquel ledit délai de 12 mois expire.

<sup>20</sup> Dans ce cas, la rupture du contrat de travail pourra se produire jusqu'au dernier jour travaillé du mois au cours duquel ledit délai de 24 mois expire.

anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies	
---	--

Le bénéfice de l'indemnité de départ en retraite majorée prévue au présent avenant n'est pas cumulable avec les dispositions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015 et relatives à la cessation anticipée d'activité (Articles 4-301 à 4-306).

En l'état actuel de la réglementation, les sommes versées auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

## DISPOSITIONS FINALES

### **ARTICLE 9. CLAUSE D'INDIVISIBILITE DU PRESENT AVENANT**

Les parties reconnaissent expressément que le présent avenant constitue un tout indivisible et équilibré qui ne saurait être mis en cause de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

En outre, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'avenant dans son entier.

### **ARTICLE 10. CLAUSE DE REVOYURE**

Dans les six mois qui précèdent la date d'échéance du présent avenant, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pour faire un bilan relatif à l'application des dispositions du présent avenant et discuter de l'opportunité de reconduire ou pas certaines mesures.

### **ARTICLE 11. DUREE, REVISION ET DENONCIATION**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée, il :

- entrera en vigueur au lendemain de son dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ;
- arrivera à échéance au 31 décembre 2023.

En aucun cas, à l'échéance du terme, il ne pourra produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, cette disposition constituant la stipulation contraire visée à l'alinéa 2 de l'article L2222-4 du Code du travail.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision et/ou d'une dénonciation, dans les conditions légales.

### **ARTICLE 12. CESSATION DES ACCORDS ET USAGES EXISTANTS AYANT LE MEME OBJET**

Le présent avenant se substitue, en intégralité, à tout accord, pratique, usage, engagement unilatéral ou accord collectif ou atypique antérieur à sa date d'entrée en vigueur et ayant un objet identique.

### **ARTICLE 13. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS ET DE SUIVI DE L'AVENANT**

En application des dispositions de l'article L.2222-5-1 du Code du travail, le suivi de cet avenant sera effectué afin d'échanger sur le suivi des mesures qu'il comporte.

En particulier, un premier bilan sur les mesures qu'il contient sera réalisé au plus tard le 31 janvier 2021.

### **ARTICLE 14. DEPOT ET PUBLICITE DE L'AVENANT**

Le présent avenant est déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu où il a été établi :

- en un exemplaire original papier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par dépôt administratif avec accusé de réception ;
- en version électronique par courriel, dont :
  - Une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'avenant déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
  - Une version électronique de l'avenant déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'entreprise devront continuer à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales signataires, le lieu et la date de signature ;
  - Si l'une des parties signataires de cet avenant souhaite l'occultation de certaines autres dispositions, une version de l'avenant anonymisée en format .docx, occultant les dispositions confidentielles et accompagnée du dépôt de l'acte d'occultation signé par les parties signataires de l'avenant.

Un exemplaire signé est par ailleurs déposé au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les deux dépôts seront effectués par la Direction de l'IRSN.

Fait à Fontenay-aux-Roses, le : 24 juillet 2020

Pour l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire	
Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (CFDT)	
Pour le Syndicat des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés de l'énergie nucléaire (CFE-CGC)	
Pour le Syndicat CGT-IRSN	 Philippe Bourcier

**AVENANT N° 1**  
**A L'ACCORD RELATIF AU RENOUVELLEMENT ET A LA TRANSMISSION  
DES COMPETENCES**

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

L'IRSN dont le siège social est situé 31, avenue de la Division Leclerc 92260 Fontenay-aux-Roses, immatriculé au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le n° B 440 546 018 représenté par Monsieur Jean Christophe Niel en sa qualité de directeur général,

d'une part,

**ET**

Les organisations syndicales signataires,

d'autre part,

*ll*

## PREAMBULE

---

En tant qu'expert national et international dans le domaine de la sûreté et de la sécurité nucléaires et de la radioprotection, l'IRSN est très vigilant en matière de pérennisation et de renouvellement de ses compétences, afin de conserver une grande qualité de production scientifique et technique.

En tant qu'opérateur de l'Etat, l'Institut doit notamment répondre aux objectifs de la politique budgétaire fixés par ses tutelles dans un contexte de stagnation de ses ressources et veiller ainsi à la maîtrise de sa masse salariale. Il doit anticiper les évolutions de la structure et de la qualité de ses effectifs, pour en maîtriser les conséquences, tant en termes de préservation des compétences qu'en termes de masse salariale.

Le pilotage rigoureux et réactif des effectifs est donc une priorité pour l'établissement afin de mieux anticiper les actions à mener pour renouveler et transmettre les compétences individuelles et collectives.

En conséquence, l'IRSN s'inscrit dans une démarche volontariste en matière de recrutement et du processus d'intégration associé.

Dans le même temps, le départ à la retraite des salariés dit seniors doit s'effectuer dans les meilleures conditions.

Un accord en date du 13 mars 2020 est donc intervenu entre l'IRSN et les organisations syndicales afin :

- D'organiser la transmission des savoirs et des compétences au sein de l'IRSN,
- De faciliter l'insertion durable des jeunes au sein de l'IRSN,
- D'accompagner les salariés dits seniors à la retraite dans les meilleures conditions.

Le présent avenant se substitue à l'intégralité des dispositions de l'accord en date du 13 mars 2020.

## SOMMAIRE

ARTICLE 1.	PRINCIPE DU RENOUELEMENT ET DE TRANSMISSION DES COMPETENCES.....	5
ARTICLE 2.	LES REMPLACEMENTS DES SALARIES SORTANTS, QUEL QUE SOIT LEUR STATUT CADRE OU NON CADRE, S'EFFECTUERONT DANS LE RESPECT DE L'EXECUTION DU PLAN EMPLOI ET POURRONT CONDUIRE A DES PRISES DE FONCTIONS SUR UN EXERCICE DISTINCT DE CELUI AU COURS DUQUEL LES DEPARTS SERONT DEVENUS EFFECTIFS. SALARIES VISES.....	5
ARTICLE 3.	RECOURS AUX CONTRATS D'ALTERNANCE .....	7
ARTICLE 4.	MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES .....	7
4.1.	Parcours d'intégration .....	7
4.2.	Entretiens de suivi pour les jeunes recrutés .....	8
4.3.	Tutorat.....	8
ARTICLE 5.	MAJORATION EXCEPTIONNELLE DE L'INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE.....	9
5.1.	Rappel des dispositions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015.....	9
5.2.	Conditions d'éligibilité à l'indemnité de départ en retraite majorée ....	10
5.3.	Modalités de la majoration de l'indemnité de départ en retraite.....	12
5.4.	Réunions d'information et de conseil.....	13
ARTICLE 6.	RACHAT DE TRIMESTRES .....	13
6.1.	Conditions d'éligibilité au dispositif de rachat de trimestres .....	13
6.2.	Mise en œuvre du rachat .....	14
ARTICLE 7.	MODIFICATION DE LA LEGISLATION .....	14
ARTICLE 8.	MODALITES TRANSITOIRES DE MAJORATION DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE .....	16
8.1.	Conditions d'éligibilité.....	16
8.2.	Modalités transitoires de majoration de l'indemnité de départ en retraite .....	16

ARTICLE 9. CLAUSE D'INDIVISIBILITE DU PRESENT AVENANT .....	19
ARTICLE 10. CLAUSE DE REVOYURE .....	19
ARTICLE 11. DUREE, REVISION ET DENONCIATION .....	19
ARTICLE 12. CESSATION DES ACCORDS ET USAGES EXISTANTS AYANT LE MEME OBJET .....	19
ARTICLE 13. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS ET DE SUIVI DE L'AVENANT .....	20
ARTICLE 14. DEPOT ET PUBLICITE DE L'AVENANT .....	20

---

ll.

# RENOUVELLEMENT DES SAVOIRS ET COMPÉTENCES

## ARTICLE 1. PRINCIPE DU RENOUVELLEMENT ET DE TRANSMISSION DES COMPETENCES

Les partenaires sociaux sont conscients de l'importante nécessité d'assurer un renouvellement en continu des compétences et savoirs au sein de l'IRSN.

Dans cette perspective, les parties conviennent que :

- les départs en retraite intervenant dans le cadre du présent avenant n'ont pas vocation à entraîner une diminution de l'effectif de l'IRSN, ce dernier s'engageant au remplacement des salariés sortants, dans la limite du plafond d'emploi attribué à l'IRSN;
- un remplacement sur deux, d'un salarié sénior partant en retraite, sera assuré par un jeune salarié ;
- les départs de salariés non cadres n'auront pas pour effet de diminuer la proportion des salariés non cadres de l'IRSN ;
- le présent avenant doit participer à une meilleure visibilité sur les besoins de renouvellement et de transmission de compétences, notamment sur les compétences critiques dont l'appropriation est longue.

Il est entendu que, pour des raisons tenant notamment à la complexité des différents métiers exercés au sein de l'Institut par les salariés séniors les plus expérimentés :

- le recrutement du jeune salarié n'aura pas nécessairement pour vocation le remplacement direct du salarié sénior partant en retraite ;
- la transmission des compétences se fera, le cas échéant, en « cascade », des salariés les plus expérimentés vers les jeunes recrutés.

Ainsi, par « remplacement d'un senior », il ne convient pas nécessairement de comprendre « remplacement direct d'un senior ».

Les remplacements des salariés sortants, quel que soit leur statut cadre ou non cadre, s'effectueront dans le respect de l'exécution du plan emploi et pourront conduire à des prises de fonctions sur un exercice distinct de celui au cours duquel les départs seront devenus effectifs.

## ARTICLE 2. SALARIES VISES

Pour l'application des dispositions du présent avenant, sauf indication contraire il convient d'entendre :

- par salariés seniors, les salariés répondant aux conditions d'éligibilité de l'article 5 du présent avenant ;
- par jeunes salariés, les salariés âgés de 30 ans et moins.

A titre indicatif, la réflexion menée par l'IRSN pour envisager le présent dispositif s'est appuyée :

- sur une hypothèse de rémunération moyenne à l'embauche de 2847 € brut/mois<sup>1</sup> pour les jeunes salariés visés au présent article, de 2866 € bruts/mois<sup>2</sup> pour les non cadres et de 3496 € bruts/mois<sup>3</sup> pour les autres salariés cadres, dits « confirmés » ;
- pour les salariés seniors visés au présent article, sur les rémunérations brutes des salariés nés en 1960 et avant<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Valeur au 31/12/2018 pour un cadre débutant, sous réserve des variations liées à l'inflation.

<sup>2</sup> Valeur au 31/12/2018, sous réserve des variations liées à l'inflation

<sup>3</sup> Valeur au 31/12/2018, sous réserve des variations liées à l'inflation.

<sup>4</sup> Salariés présents à l'effectif au 31/12/2018 (rémunération moyenne de 5 669 € bruts/mois).

# MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

## ARTICLE 3. RECOURS AUX CONTRATS D'ALTERNANCE

De par ses modalités, l'alternance constitue un dispositif répondant parfaitement aux contraintes liées à la transmission des savoirs et compétences auprès des jeunes recrutés au sein de l'IRSN.

La Direction s'engage en conséquence à maintenir son effort pour accueillir des jeunes salariés en alternance.

De plus, l'IRSN se fixe un objectif de conversion des alternants et doctorants en salariés CDI. Ce taux de conversion<sup>5</sup> sera ainsi mesuré chaque année, avec un objectif de 20 % à fin 2023. L'éventuelle actualisation de cet objectif chiffré sera discutée dans le cadre du suivi du présent avenant et dépendra notamment du nombre de départs connus à l'issue de la période d'adhésion définie à l'article 5.2 ci-dessous.

En outre, les parties au présent avenant considèrent que tous les jeunes ayant exercé des missions professionnelles au sein de l'Institut, quelle que soit la forme du contrat (stage, CDD, CDD-OD, intérim...), sont susceptibles de constituer un vivier de candidats potentiels pour atteindre l'objectif, défini à l'article 1 du présent avenant, de remplacement d'un salarié sénior sur deux par un jeune salarié.

## ARTICLE 4. MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES

### 4.1. Parcours d'intégration

L'IRSN propose un parcours d'intégration des nouveaux recrutés pour favoriser leur intégration au sein de l'Institut, faire connaître et partager les valeurs et savoir-faire essentiels de l'IRSN et ainsi, développer une culture commune et transverse. Il est également important de faire découvrir aux nouveaux recrutés les activités et les environnements de travail de l'Institut pour qu'ils bénéficient d'une meilleure compréhension des enjeux scientifiques et techniques.

Dans cette perspective, l'IRSN a mis en place le parcours d'intégration des nouveaux recrutés comprenant : le tutorat, un séminaire d'accueil, des visites d'installations et de plateformes expérimentales de l'IRSN et leur participation aux modules tronc commun de l'Université interne (Ui).

Fort de cette volonté, l'IRSN s'engage à ce que 100% des jeunes embauchés en CDI soient engagés dans ce parcours au cours de leur première année de présence (12 mois glissants).

---

<sup>5</sup> Taux de conversion = personnes se voyant proposer un CDI à l'issue de leur formation / nombre d'alternants et de doctorants terminant leur formation au cours du même exercice

#### **4.2. Entretiens de suivi pour les jeunes recrutés**

Un entretien aura lieu avec le jeune salarié embauché et le responsable carrière dans les 6 premiers mois de son arrivée au sein de l'Institut, pour évaluer son intégration et sa maîtrise des activités liées à son poste.

Cet entretien sera l'occasion de faire le point sur son ressenti quant à l'accompagnement dont il a bénéficié pour faciliter sa prise de fonction et sur ses suggestions d'amélioration, le cas échéant.

#### **4.3. Tutorat**

Le tutorat permet l'acquisition de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être par des mises en situations professionnelles. Il favorise une intégration plus rapide d'un nouvel arrivant dans l'unité d'accueil ainsi qu'une appropriation des spécificités des métiers de l'Institut et de son environnement institutionnel, grâce à l'accompagnement par des pairs.

L'IRSN a mis en place un vivier de tuteurs répartis dans les différentes unités.

L'IRSN s'assure que chaque nouvel arrivant de moins de 30 ans bénéficie d'un tutorat adapté à son poste et à son profil.

# ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS À LA RETRAITE

## ARTICLE 5. MAJORATION EXCEPTIONNELLE DE L'INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

Il est convenu que l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite prévue à l'article 4-203 de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN signé le 21 octobre 2015 pourra être majorée pour les salariés remplissant les conditions prévues au présent avenant.

### 5.1. Rappel des dispositions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015

Les salariés de l'IRSN bénéficient d'une indemnité de départ en retraite plus favorable que l'indemnité de départ résultant de la formule légale.

Cette indemnité est prévue à l'article 4-203 de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN signé le 21 octobre 2015.

L'indemnité de départ en retraite (IDR) se décompose de la manière suivante dans le respect des dispositions de l'accord susmentionné et synthétisées ci-dessous :

Référence conventionnelle <sup>6</sup>	Modalités		Montant IRSN
	Décomposition de l'IDR	Ancienneté	
Article 4-203-2 a)	IDR de base	5 ans	0,5 mois
		10 ans	1 mois
		15 ans	1,5 mois
		20 ans	2 mois
		25 ans	2,5 mois
		30 ans	3 mois
Article 4-203-1	Supplément d'indemnité de retraite à partir de 15 ans d'ancienneté		0,5 mois <sup>7</sup>
Article 4-203-2 b)	Indemnité supplémentaire en cas de respect d'un délai de prévenance d'un an <sup>8</sup>		1 mois

<sup>6</sup> Accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN signé le 21 octobre 2015

<sup>7</sup> Après 15 ans d'ancienneté, tout salarié bénéficie soit d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 10 jours ouvrés soit d'un supplément d'indemnité de retraite d'un demi-mois de salaire.

<sup>8</sup> Le délai de prévenance d'un an prévu par l'article 4-203-2 b) de l'ACGE est ramené à

- 7 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait au plus tard le 31 mars 2021 ;
- 8 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril 2021 inclus ;
- 9 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait entre le 1<sup>er</sup> et le 31 mai 2021 inclus ;
- 10 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait entre le 1<sup>er</sup> et le 30 juin 2021 inclus ;
- 11 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait entre le 1<sup>er</sup> et le 31 juillet 2021 inclus ;

*lll*

Article 4-203-2 c)	Indemnité complémentaire en cas de départ jusque dans les 3 mois suivant l'acquisition du taux plein (régime de base et complémentaire) <sup>9</sup>	4 mois
--------------------	--	--------

Le bénéfice de chaque composante de l'IDR est soumis à des conditions spécifiques définies par l'accord relatif aux conditions générales d'emploi.

Pour le salaire pris en compte, la formule la plus avantageuse pour l'intéressé doit être retenue entre :

- le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite,
- le tiers de la rémunération des trois derniers mois,
- et le dernier salaire.

Ce salaire comprend le salaire de base et, le cas échéant, la prime d'ancienneté et la prime mensuelle.

Ce salaire ne peut être inférieur au salaire moyen de l'ensemble des salariés, en vigueur à l'IRSN.

## 5.2. Conditions d'éligibilité à l'indemnité de départ en retraite majorée

L'indemnité de départ à la retraite, rappelée à l'article 5.1 du présent avenant, sera majorée uniquement dans l'hypothèse où le salarié remplit les conditions cumulatives suivantes :

- 1) Etre candidat au dispositif au cours de la période d'adhésion du présent avenant

Afin de bénéficier de la majoration de l'indemnité de départ en retraite prévue au présent avenant, le salarié devra se manifester auprès du service de gestion du personnel (SG/SCARP) au cours de la période d'adhésion du présent avenant. Afin d'éviter toute difficulté, le salarié candidat devra se manifester par courrier auprès dudit service.

Il est précisé que c'est la date de réception de la candidature qui fera foi en cas de litige.

**Période d'adhésion :** l'adhésion du salarié dans le dispositif est matérialisée par la réception par le service en charge de la gestion du personnel (SG/SCARP) de sa candidature au cours de la période courant de la date d'entrée en vigueur du présent avenant jusqu'au 30 juin 2021.

- 2) Avoir atteint l'âge légal de départ en retraite ou remplir les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible

<sup>9</sup> Une indemnité complémentaire correspondant à 4 mois de salaire est versée en cas de départ à la retraite du salarié :

- A partir de la date à laquelle le salarié atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans ou âge mentionné à l'article D. 161-2-1-9 du code de la sécurité sociale, si différent);
- Jusqu'à la date à laquelle il remplit les conditions lui permettant de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein et une retraite complémentaire sans décote, ou, au plus tard, dans les trois mois suivant cette date

La majoration de l'indemnité de départ en retraite est ouverte aux salariés :

- ayant atteint l'âge légal de départ en retraite ;
  - OU qui remplissent les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible.
- 3) S'engager sur une date de départ effectif dans les 12 ou 24 mois qui suivent la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies.

Le salarié souhaitant bénéficier de la majoration exceptionnelle de l'indemnité de départ à la retraite s'engage sur une date de départ effectif en retraite dans les 12 ou 24 mois qui suivent la date à laquelle il a atteint l'âge légal de départ en retraite et, en tout état de cause, au plus tard le 31 décembre 2023.

Pour le salarié éligible au dispositif de départ en retraite anticipée pour carrière longue ou pénible, ce dernier s'engage sur une date de départ effectif en retraite dans les 12 ou 24 mois suivants la date à laquelle il remplit les conditions pour bénéficier de ce dispositif et, en tout état de cause, au plus tard le 31 décembre 2023.

Cet engagement est formalisé par courrier auprès du service en charge de la gestion du personnel (SG/SCARP).

### 5.3. Modalités de la majoration de l'indemnité de départ en retraite

Les parties conviennent que la majoration de l'indemnité de départ en retraite est calculée comme suit :

Situation visée	Formule de l'IDR majorée (en nombre de mois)	Plafond de l'IDR totale majorée (en nombre de mois)
Départ dans les 12 mois qui suivent la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies <sup>10</sup>	[IDR prévue à l'article 5.1] X 2	
Départ compris au-delà du délai de 12 mois et avant les 24 mois <sup>11</sup> qui suivent : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ;</li> <li>- ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies.</li> </ul>	[IDR prévue à l'article 5.1] X 1,5	15

La majoration de l'IDR ne porte que sur les seules composantes de celles-ci pour le bénéfice desquelles le salarié répond aux conditions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015<sup>12</sup>.

Le bénéfice de l'indemnité de départ en retraite majorée prévue au présent avenant n'est pas cumulable avec les dispositions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015 et relatives :

- à l'indemnité de départ en retraite (Article 4-203) ;
- à la cessation anticipée d'activité (Articles 4-301 à 4-306).

En l'état actuel de la réglementation, les sommes versées auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

<sup>10</sup> Dans ce cas, la rupture du contrat de travail pourra se produire jusqu'au dernier jour travaillé du mois au cours duquel ledit délai de 12 mois expire.

<sup>11</sup> Dans ce cas, la rupture du contrat de travail pourra se produire jusqu'au dernier jour travaillé du mois au cours duquel ledit délai de 24 mois expire

<sup>12</sup> Notamment, dans l'hypothèse où le salarié répond aux conditions de l'article 4-203-1 de l'accord sur les conditions générales d'emploi, et qu'il a opté pour le bénéfice d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 10 jours ouvrés la majoration s'applique sur l'IDR à l'exclusion du supplément prévu par l'article 4-203-1. Si le salarié a opté pour le versement d'un supplément d'indemnité de retraite d'un demi mois de salaire, la majoration s'applique sur l'IDR dont le supplément d'indemnité prévu par l'article 4-203-1.

#### **5.4. Réunions d'information et de conseil**

Des réunions d'information collectives retraite seront organisées au profit des salariés susceptibles d'être éligibles à la majoration de l'indemnité de départ en retraite.

En outre, un cabinet indépendant accompagnera individuellement les salariés souhaitant, en application du présent avenant, s'engager dans un départ en retraite.

#### **ARTICLE 6. RACHAT DE TRIMESTRES**

La loi offre aux salariés qui le souhaitent la possibilité de racheter des trimestres d'assurance vieillesse.

Le rachat de trimestres est un dispositif légal permettant d'atteindre la durée de cotisation nécessaire pour accéder à la retraite de base en effectuant des versements rétroactifs de cotisations pour les périodes pendant lesquelles le salarié a été exclu de l'assurance vieillesse.

Le bénéfice de ce dispositif suppose que le salarié prenne l'initiative et la responsabilité de la démarche auprès des caisses de retraite compétentes pour s'assurer de leur accord pour le rachat d'un ou plusieurs trimestres.

Les parties au présent avenant souhaitent faciliter ce rachat de trimestres d'assurance vieillesse pour les salariés ne disposant pas d'un nombre de trimestres suffisant pour faire valoir leur droit à retraite à taux plein au moment de leur départ effectif envisagé dans le cadre du dispositif prévu à l'article 5 du présent avenant.

Aussi, il sera possible d'utiliser, dans les conditions définies au présent article, l'indemnité de départ en retraite, prévue au présent avenant, par anticipation, pour financer un rachat de trimestres. En l'état actuel de la réglementation, les sommes versées auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

Dans ce cadre, le plafond mentionné à l'article 5.3 du présent avenant :

- Est porté à 16 mois en cas de rachat de 4 trimestres ;
- Est supprimé en cas de rachat d'au moins 5 trimestres.

#### **6.1. Conditions d'éligibilité au dispositif de rachat de trimestres**

##### **1) Remplir les conditions cumulatives décrites à l'article 5**

Les salariés souhaitant partir en retraite dans le cadre du dispositif prévu à l'article 5 du présent avenant peuvent bénéficier du dispositif d'aide au rachat de trimestres tel que décrit au présent article.

##### **2) Présenter les justificatifs validant la demande de rachat de trimestres**

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif de financement de rachat de trimestres devra présenter au service en charge de la gestion du personnel (SG/SCARP) les justificatifs validant la demande de rachat des trimestres de sécurité sociale, selon la procédure décrite à l'article 6.2 du présent avenant

## 6.2. Mise en œuvre du rachat

### 1) Procédure à respecter

Le salarié devra produire auprès du SG/SCARP tout document justifiant l'acceptation par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) de la demande officielle de rachat de trimestres et sur lequel devra figurer le coût total de ce rachat.

A réception de ce document, l'Institut versera au salarié une indemnité de rachat de trimestres qui constituera une avance sur l'indemnité de départ à la retraite visée à l'article 5 du présent avenant.

Le montant de l'indemnité de rachat de trimestres sera égal au coût du rachat indiqué sur le document justificatif, majoré de 25 %, dans la limite du montant de l'indemnité de départ à la retraite.

### 2) Régime fiscal et social

L'indemnité de rachat de trimestres sera soumise à charges sociales et à l'impôt sur le revenu conformément à la réglementation en vigueur.

### 3) Hypothèse d'un départ de l'entreprise pour une autre cause que le départ en retraite visé au présent avenant.

Dans le cas où le contrat de travail du salarié serait rompu pour tout autre motif que le départ à la retraite ou en ne répondant pas aux conditions de l'article 5.2 du présent avenant, le salarié se verra demander le remboursement de la somme indue dont le montant sera égal à l'indemnité de rachat de trimestres.

Le remboursement s'effectuera par retenue à chaque échéance de paye dans la limite de 10 % du salaire exigible (C. trav., art. L. 3251-3) et/ou par compensation avec les sommes dues au titre du solde de son compte, ayant un caractère indemnitaire.

Dans l'hypothèse où, à la date de la rupture de son contrat de travail, le salarié n'aurait pas remboursé l'intégralité des sommes dues à l'IRSN à ce titre et que les sommes dues au titre du solde de son compte, ayant un caractère indemnitaire, ne suffiraient pas à compenser lesdites sommes, le solde restant dû par le salarié sera remboursé par celui-ci selon un échéancier convenu avec le salarié précédemment à son départ.

## ARTICLE 7. MODIFICATION DE LA LEGISLATION

Au cas où interviendraient des modifications de la législation sociale ou fiscale susceptibles d'avoir des conséquences sur la mise en œuvre des dispositions du présent avenant, les parties se rencontreraient dans les meilleurs délais suivant la publication de ces textes pour examiner la suite à donner, au regard notamment de la préservation des intérêts respectifs de l'Institut et des salariés, en particulier ceux qui ont bénéficié de l'aide décrite à l'article 6 du présent avenant.

En tout état de cause, les parties ouvrent la possibilité au salarié qui s'est porté volontaire au départ à la retraite dans le cadre du présent avenant de revenir sur son engagement s'il s'avère :

- qu'au moment où il s'est porté candidat il réunissait les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à la date programmée de son départ ;
- et qu'en raison d'une modification de la réglementation applicable il ne lui est plus possible de bénéficier d'une retraite à taux plein (régime de base) à cette date.

Dans ce cas le salarié doit par écrit faire connaître au moins 6 mois<sup>13</sup> avant la date initialement prévue pour son départ à la retraite son intention de se rétracter.

Dès lors qu'il fait connaître son intention de ne plus partir à la retraite, le salarié perd le bénéfice des mesures prévues par le présent avenant et son contrat de travail se poursuit sans changement.

---

<sup>13</sup> Ce délai n'est pas applicable lorsque la modification de la législation en cause est entrée en vigueur moins de six mois avant la date initialement prévue pour son départ à la retraite

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### ARTICLE 8. MODALITES TRANSITOIRES DE MAJORATION DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Les salariés ayant fait connaître, avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant, leur souhait de partir à la retraite et qui, par conséquent, ne peuvent bénéficier de la majoration décrite à l'article 5 du présent avenant, peuvent bénéficier de l'indemnité transitoire de départ en retraite majorée décrite à l'article 8.2, sous réserve de remplir les conditions de l'article 8.1.

#### 8.1. Conditions d'éligibilité

L'indemnité de départ à la retraite, prévue au présent article, sera majorée uniquement dans l'hypothèse où le salarié remplit les conditions cumulatives suivantes :

- 1) S'être déclaré candidat au départ à la retraite avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant
- 2) Partir en retraite à une date de départ effectif<sup>14</sup> dans les 12 ou 24 mois qui suivent la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies<sup>15</sup> (retraite taux plein au régime sécurité sociale)
- 3) Remplir les conditions de l'article 4-203-2 paragraphe 1. c) de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015

#### 8.2. Modalités transitoires de majoration de l'indemnité de départ en retraite

Pour rappel, l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015 prévoit, dans son article 4-203 :

Référence conventionnelle <sup>16</sup>	Modalités		Montant IRSN
	Décomposition de l'IDR	Ancienneté	
Article 4-203-2 a)	IDR de base	5 ans	0,5 mois
		10 ans	1 mois

<sup>14</sup> Départ en retraite éligible : La date de départ effectif en retraite correspond à la date de rupture du contrat de travail qui doit, en tout état de cause, intervenir au plus tard à la date d'échéance du présent accord.

<sup>15</sup> Pour les salariés éligibles au dispositif de carrière longue ou pénible, le départ effectif doit intervenir dans les 12 ou 24 mois qui suivent la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies.

<sup>16</sup> Accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN signé le 21 octobre 2015

		15 ans	1,5 mois
		20 ans	2 mois
		25 ans	2,5 mois
		30 ans	3 mois
Article 4-203-1	Supplément d'indemnité de retraite à partir de 15 ans d'ancienneté		0,5 mois <sup>17</sup>
Article 4-203-2 b)	Indemnité supplémentaire en cas de respect d'un délai de prévenance d'un an		1 mois
Article 4-203-2 c)	Indemnité complémentaire en cas de départ jusque dans les 3 mois suivant l'acquisition du taux plein (régime de base et complémentaire) <sup>18</sup>		4 mois

Pour le salarié qui bénéficie de l'indemnité prévue à l'article 4-203-2 c), les parties sont convenues que cette indemnité soit remplacée par les dispositions suivantes s'il remplit les conditions cumulatives de l'article 8.1 du présent avenant :

Situation visée	Formule de l'IDR transitoire majorée (en nombre de mois)
Départ dans les 12 mois qui suivent la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies <sup>19</sup>	[4 mois] X 2
Départ compris au-delà du délai de 12 mois et avant les 24 mois <sup>20</sup> qui suivent : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ;</li> <li>- ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite</li> </ul>	[4 mois] X 1,5

<sup>17</sup> Après 15 ans d'ancienneté, tout salarié bénéficie soit d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 10 jours ouvrés soit d'un supplément d'indemnité de retraite d'un demi mois de salaire.

<sup>18</sup> Une indemnité complémentaire correspondant à 4 mois de salaire est versée en cas de départ à la retraite du salarié :

- A partir de la date à laquelle le salarié atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans ou âge mentionné à l'article D. 161-2-1-9 du code de la sécurité sociale, si différent);
- Jusqu'à la date à laquelle il remplit les conditions lui permettant de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein et une retraite complémentaire sans décote, ou, au plus tard, dans les trois mois suivant cette date.

<sup>19</sup> Dans ce cas, la rupture du contrat de travail pourra se produire jusqu'au dernier jour travaillé du mois au cours duquel ledit délai de 12 mois expire.

<sup>20</sup> Dans ce cas, la rupture du contrat de travail pourra se produire jusqu'au dernier jour travaillé du mois au cours duquel ledit délai de 24 mois expire.

anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies	
---	--

Le bénéfice de l'indemnité de départ en retraite majorée prévue au présent avenant n'est pas cumulable avec les dispositions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015 et relatives à la cessation anticipée d'activité (Articles 4-301 à 4-306).

En l'état actuel de la réglementation, les sommes versées auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

## DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 9. CLAUSE D'INDIVISIBILITE DU PRESENT AVENANT

Les parties reconnaissent expressément que le présent avenant constitue un tout indivisible et équilibré qui ne saurait être mis en cause de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

En outre, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'avenant dans son entier.

### ARTICLE 10. CLAUSE DE REVOYURE

Dans les six mois qui précèdent la date d'échéance du présent avenant, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pour faire un bilan relatif à l'application des dispositions du présent avenant et discuter de l'opportunité de reconduire ou pas certaines mesures.

### ARTICLE 11. DUREE, REVISION ET DENONCIATION

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée, il :

- entrera en vigueur au lendemain de son dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ;
- arrivera à échéance au 31 décembre 2023.

En aucun cas, à l'échéance du terme, il ne pourra produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, cette disposition constituant la stipulation contraire visée à l'alinéa 2 de l'article L2222-4 du Code du travail.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision et/ou d'une dénonciation, dans les conditions légales.

### ARTICLE 12. CESSATION DES ACCORDS ET USAGES EXISTANTS AYANT LE MEME OBJET

Le présent avenant se substitue, en intégralité, à tout accord, pratique, usage, engagement unilatéral ou accord collectif ou atypique antérieur à sa date d'entrée en vigueur et ayant un objet identique.

### ARTICLE 13. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS ET DE SUIVI DE L'AVENANT

En application des dispositions de l'article L.2222-5-1 du Code du travail, le suivi de cet avenant sera effectué afin d'échanger sur le suivi des mesures qu'il comporte.

En particulier, un premier bilan sur les mesures qu'il contient sera réalisé au plus tard le 31 janvier 2021.

### ARTICLE 14. DEPOT ET PUBLICITE DE L'AVENANT

Le présent avenant est déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu où il a été établi :

- en un exemplaire original papier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par dépôt administratif avec accusé de réception ;
- en version électronique par courriel, dont :
  - Une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'avenant déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
  - Une version électronique de l'avenant déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'entreprise devront continuer à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales signataires, le lieu et la date de signature ;
  - Si l'une des parties signataires de cet avenant souhaite l'occultation de certaines autres dispositions, une version de l'avenant anonymisée en format .docx, occultant les dispositions confidentielles et accompagnée du dépôt de l'acte d'occultation signé par les parties signataires de l'avenant.

Un exemplaire signé est par ailleurs déposé au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les deux dépôts seront effectués par la Direction de l'IRSN.

Fait à Fontenay-aux-Roses, le : 24 juillet 2020

Pour l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire	
Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (CFDT)	
Pour le Syndicat des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés de l'énergie nucléaire (CFE-CGC)	LUC CODRON 
Pour le Syndicat CGT-IRSN	

**IRSN**

INSTITUT  
DE RADIOPROTECTION  
ET DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE

**AVENANT N° 1**  
**A L'ACCORD RELATIF AU RENOUELEMENT ET A LA TRANSMISSION**  
**DES COMPETENCES**

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

L'IRSN dont le siège social est situé 31, avenue de la Division Leclerc 92260 Fontenay-aux-Roses, immatriculé au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le n° B 440 546 018 représenté par Monsieur Jean Christophe Niel en sa qualité de directeur général,

d'une part,

**ET**

Les organisations syndicales signataires,

d'autre part,

## **PREAMBULE**

---

En tant qu'expert national et international dans le domaine de la sûreté et de la sécurité nucléaires et de la radioprotection, l'IRSN est très vigilant en matière de pérennisation et de renouvellement de ses compétences, afin de conserver une grande qualité de production scientifique et technique.

En tant qu'opérateur de l'Etat, l'Institut doit notamment répondre aux objectifs de la politique budgétaire fixés par ses tutelles dans un contexte de stagnation de ses ressources et veiller ainsi à la maîtrise de sa masse salariale. Il doit anticiper les évolutions de la structure et de la qualité de ses effectifs, pour en maîtriser les conséquences, tant en termes de préservation des compétences qu'en termes de masse salariale.

Le pilotage rigoureux et réactif des effectifs est donc une priorité pour l'établissement afin de mieux anticiper les actions à mener pour renouveler et transmettre les compétences individuelles et collectives.

En conséquence, l'IRSN s'inscrit dans une démarche volontariste en matière de recrutement et du processus d'intégration associé.

Dans le même temps, le départ à la retraite des salariés dit seniors doit s'effectuer dans les meilleures conditions.

Un accord en date du 13 mars 2020 est donc intervenu entre l'IRSN et les organisations syndicales afin :

- D'organiser la transmission des savoirs et des compétences au sein de l'IRSN,
- De faciliter l'insertion durable des jeunes au sein de l'IRSN,
- D'accompagner les salariés dits seniors à la retraite dans les meilleures conditions.

Le présent avenant se substitue à l'intégralité des dispositions de l'accord en date du 13 mars 2020.

## SOMMAIRE

<b>ARTICLE 1. PRINCIPE DU RENOUELEMENT ET DE TRANSMISSION DES COMPETENCES.....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 2. LES REMPLACEMENTS DES SALARIES SORTANTS, QUEL QUE SOIT LEUR STATUT CADRE OU NON CADRE, S'EFFECTUERONT DANS LE RESPECT DE L'EXECUTION DU PLAN EMPLOI ET POURRONT CONDUIRE A DES PRISES DE FONCTIONS SUR UN EXERCICE DISTINCT DE CELUI AU COURS DUQUEL LES DEPARTS SERONT DEVENUS EFFECTIFS. SALARIES VISES.....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 3. RECOURS AUX CONTRATS D'ALTERNANCE .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 4. MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES .....</b>	<b>7</b>
4.1. Parcours d'intégration .....	7
4.2. Entretiens de suivi pour les jeunes recrutés .....	8
4.3. Tutorat.....	8
<b>ARTICLE 5. MAJORATION EXCEPTIONNELLE DE L'INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE.....</b>	<b>9</b>
5.1. Rappel des dispositions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015.....	9
5.2. Conditions d'éligibilité à l'indemnité de départ en retraite majorée ....	10
5.3. Modalités de la majoration de l'indemnité de départ en retraite.....	12
5.4. Réunions d'information et de conseil.....	13
<b>ARTICLE 6. RACHAT DE TRIMESTRES .....</b>	<b>13</b>
6.1. Conditions d'éligibilité au dispositif de rachat de trimestres .....	13
6.2. Mise en œuvre du rachat .....	14
<b>ARTICLE 7. MODIFICATION DE LA LEGISLATION .....</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 8. MODALITES TRANSITOIRES DE MAJORATION DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE .....</b>	<b>16</b>
8.1. Conditions d'éligibilité.....	16
8.2. Modalités transitoires de majoration de l'indemnité de départ en retraite .....	16

<b>ARTICLE 9. CLAUSE D'INDIVISIBILITE DU PRESENT AVENANT .....</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 10. CLAUSE DE REVOYURE.....</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 11. DUREE, REVISION ET DENONCIATION .....</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 12. CESSATION DES ACCORDS ET USAGES EXISTANTS AYANT LE MEME OBJET.....</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 13. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS ET DE SUIVI DE L'AVENANT .....</b>	<b>20</b>
<b>ARTICLE 14. DEPOT ET PUBLICITE DE L'AVENANT .....</b>	<b>20</b>

---

# RENOUVELLEMENT DES SAVOIRS ET COMPÉTENCES

## ARTICLE 1. PRINCIPE DU RENOUVELLEMENT ET DE TRANSMISSION DES COMPÉTENCES

Les partenaires sociaux sont conscients de l'importante nécessité d'assurer un renouvellement en continu des compétences et savoirs au sein de l'IRSN.

Dans cette perspective, les parties conviennent que :

- les départs en retraite intervenant dans le cadre du présent avenant n'ont pas vocation à entraîner une diminution de l'effectif de l'IRSN, ce dernier s'engageant au remplacement des salariés sortants, dans la limite du plafond d'emploi attribué à l'IRSN;
- un remplacement sur deux, d'un salarié sénior partant en retraite, sera assuré par un jeune salarié ;
- les départs de salariés non cadres n'auront pas pour effet de diminuer la proportion des salariés non cadres de l'IRSN ;
- le présent avenant doit participer à une meilleure visibilité sur les besoins de renouvellement et de transmission de compétences, notamment sur les compétences critiques dont l'appropriation est longue.

Il est entendu que, pour des raisons tenant notamment à la complexité des différents métiers exercés au sein de l'Institut par les salariés séniors les plus expérimentés :

- le recrutement du jeune salarié n'aura pas nécessairement pour vocation le remplacement direct du salarié sénior partant en retraite ;
- la transmission des compétences se fera, le cas échéant, en « cascade », des salariés les plus expérimentés vers les jeunes recrutés.

Ainsi, par « remplacement d'un senior », il ne convient pas nécessairement de comprendre « remplacement direct d'un senior ».

Les remplacements des salariés sortants, quel que soit leur statut cadre ou non cadre, s'effectueront dans le respect de l'exécution du plan emploi et pourront conduire à des prises de fonctions sur un exercice distinct de celui au cours duquel les départs seront devenus effectifs.

## ARTICLE 2. SALARIES VISES

Pour l'application des dispositions du présent avenant, sauf indication contraire il convient d'entendre :

- par salariés seniors, les salariés répondant aux conditions d'éligibilité de l'article 5 du présent avenant ;
- par jeunes salariés, les salariés âgés de 30 ans et moins.

A titre indicatif, la réflexion menée par l'IRSN pour envisager le présent dispositif s'est appuyée :

- sur une hypothèse de rémunération moyenne à l'embauche de 2847 € brut/mois<sup>1</sup> pour les jeunes salariés visés au présent article, de 2866 € bruts/mois<sup>2</sup> pour les non cadres et de 3496 € bruts/mois<sup>3</sup> pour les autres salariés cadres, dits « confirmés » ;
- pour les salariés seniors visés au présent article, sur les rémunérations brutes des salariés nés en 1960 et avant<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Valeur au 31/12/2018 pour un cadre débutant, sous réserve des variations liées à l'inflation.

<sup>2</sup> Valeur au 31/12/2018, sous réserve des variations liées à l'inflation

<sup>3</sup> Valeur au 31/12/2018, sous réserve des variations liées à l'inflation.

<sup>4</sup> Salariés présents à l'effectif au 31/12/2018 (rémunération moyenne de 5 669 € bruts/mois).

# MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

## ARTICLE 3. RECOURS AUX CONTRATS D'ALTERNANCE

De par ses modalités, l'alternance constitue un dispositif répondant parfaitement aux contraintes liées à la transmission des savoirs et compétences auprès des jeunes recrutés au sein de l'IRSN.

La Direction s'engage en conséquence à maintenir son effort pour accueillir des jeunes salariés en alternance.

De plus, l'IRSN se fixe un objectif de conversion des alternants et doctorants en salariés CDI. Ce taux de conversion<sup>5</sup> sera ainsi mesuré chaque année, avec un objectif de 20 % à fin 2023. L'éventuelle actualisation de cet objectif chiffré sera discutée dans le cadre du suivi du présent avenant et dépendra notamment du nombre de départs connus à l'issue de la période d'adhésion définie à l'article 5.2 ci-dessous.

En outre, les parties au présent avenant considèrent que tous les jeunes ayant exercé des missions professionnelles au sein de l'Institut, quelle que soit la forme du contrat (stage, CDD, CDD-OD, intérim...), sont susceptibles de constituer un vivier de candidats potentiels pour atteindre l'objectif, défini à l'article 1 du présent avenant, de remplacement d'un salarié sénior sur deux par un jeune salarié.

## ARTICLE 4. MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES

### 4.1. Parcours d'intégration

L'IRSN propose un parcours d'intégration des nouveaux recrutés pour favoriser leur intégration au sein de l'Institut, faire connaître et partager les valeurs et savoir-faire essentiels de l'IRSN et ainsi, développer une culture commune et transverse. Il est également important de faire découvrir aux nouveaux recrutés les activités et les environnements de travail de l'Institut pour qu'ils bénéficient d'une meilleure compréhension des enjeux scientifiques et techniques.

Dans cette perspective, l'IRSN a mis en place le parcours d'intégration des nouveaux recrutés comprenant : le tutorat, un séminaire d'accueil, des visites d'installations et de plateformes expérimentales de l'IRSN et leur participation aux modules tronc commun de l'Université interne (Ui).

Fort de cette volonté, l'IRSN s'engage à ce que 100% des jeunes embauchés en CDI soient engagés dans ce parcours au cours de leur première année de présence (12 mois glissants).

---

<sup>5</sup> Taux de conversion = personnes se voyant proposer un CDI à l'issue de leur formation / nombre d'alternants et de doctorants terminant leur formation au cours du même exercice



#### **4.2. Entretiens de suivi pour les jeunes recrutés**

Un entretien aura lieu avec le jeune salarié embauché et le responsable carrière dans les 6 premiers mois de son arrivée au sein de l'Institut, pour évaluer son intégration et sa maîtrise des activités liées à son poste.

Cet entretien sera l'occasion de faire le point sur son ressenti quant à l'accompagnement dont il a bénéficié pour faciliter sa prise de fonction et sur ses suggestions d'amélioration, le cas échéant.

#### **4.3. Tutorat**

Le tutorat permet l'acquisition de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être par des mises en situations professionnelles. Il favorise une intégration plus rapide d'un nouvel arrivant dans l'unité d'accueil ainsi qu'une appropriation des spécificités des métiers de l'Institut et de son environnement institutionnel, grâce à l'accompagnement par des pairs.

L'IRSN a mis en place un vivier de tuteurs répartis dans les différentes unités.

L'IRSN s'assure que chaque nouvel arrivant de moins de 30 ans bénéficie d'un tutorat adapté à son poste et à son profil.

# ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS À LA RETRAITE

## ARTICLE 5. MAJORATION EXCEPTIONNELLE DE L'INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

Il est convenu que l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite prévue à l'article 4-203 de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN signé le 21 octobre 2015 pourra être majorée pour les salariés remplissant les conditions prévues au présent avenant.

### 5.1. Rappel des dispositions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015

Les salariés de l'IRSN bénéficient d'une indemnité de départ en retraite plus favorable que l'indemnité de départ résultant de la formule légale.

Cette indemnité est prévue à l'article 4-203 de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN signé le 21 octobre 2015.

L'indemnité de départ en retraite (IDR) se décompose de la manière suivante dans le respect des dispositions de l'accord susmentionné et synthétisées ci-dessous :

Référence conventionnelle <sup>6</sup>	Modalités		Montant IRSN
	Décomposition de l'IDR	Ancienneté	
Article 4-203-2 a)	IDR de base	5 ans	0,5 mois
		10 ans	1 mois
		15 ans	1,5 mois
		20 ans	2 mois
		25 ans	2,5 mois
		30 ans	3 mois
Article 4-203-1	Supplément d'indemnité de retraite à partir de 15 ans d'ancienneté		0,5 mois <sup>7</sup>
Article 4-203-2 b)	Indemnité supplémentaire en cas de respect d'un délai de prévenance d'un an <sup>8</sup>		1 mois

<sup>6</sup> Accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN signé le 21 octobre 2015

<sup>7</sup> Après 15 ans d'ancienneté, tout salarié bénéficie soit d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 10 jours ouvrés soit d'un supplément d'indemnité de retraite d'un demi-mois de salaire.

<sup>8</sup> Le délai de prévenance d'un an prévu par l'article 4-203-2 b) de l'ACGE est ramené à

- 7 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait au plus tard le 31 mars 2021 ;
- 8 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait entre le 1<sup>er</sup> et le 30 avril 2021 inclus ;
- 9 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait entre le 1<sup>er</sup> et le 31 mai 2021 inclus ;
- 10 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait entre le 1<sup>er</sup> et le 30 juin 2021 inclus ;
- 11 mois pour les salariés dont le départ à la retraite interviendrait entre le 1<sup>er</sup> et le 31 juillet 2021 inclus ;

Article 4-203-2 c)	Indemnité complémentaire en cas de départ jusque dans les 3 mois suivant l'acquisition du taux plein (régime de base et complémentaire) <sup>9</sup>	4 mois
--------------------	--	--------

Le bénéfice de chaque composante de l'IDR est soumis à des conditions spécifiques définies par l'accord relatif aux conditions générales d'emploi.

Pour le salaire pris en compte, la formule la plus avantageuse pour l'intéressé doit être retenue entre :

- le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite,
- le tiers de la rémunération des trois derniers mois,
- et le dernier salaire.

Ce salaire comprend le salaire de base et, le cas échéant, la prime d'ancienneté et la prime mensuelle.

Ce salaire ne peut être inférieur au salaire moyen de l'ensemble des salariés, en vigueur à l'IRSN.

## 5.2. Conditions d'éligibilité à l'indemnité de départ en retraite majorée

L'indemnité de départ à la retraite, rappelée à l'article 5.1 du présent avenant, sera majorée uniquement dans l'hypothèse où le salarié remplit les conditions cumulatives suivantes :

### 1) Etre candidat au dispositif au cours de la période d'adhésion du présent avenant

Afin de bénéficier de la majoration de l'indemnité de départ en retraite prévue au présent avenant, le salarié devra se manifester auprès du service de gestion du personnel (SG/SCARP) au cours de la période d'adhésion du présent avenant. Afin d'éviter toute difficulté, le salarié candidat devra se manifester par courrier auprès dudit service.

Il est précisé que c'est la date de réception de la candidature qui fera foi en cas de litige.

**Période d'adhésion :** l'adhésion du salarié dans le dispositif est matérialisée par la réception par le service en charge de la gestion du personnel (SG/SCARP) de sa candidature au cours de la période courant de la date d'entrée en vigueur du présent avenant jusqu'au 30 juin 2021.

### 2) Avoir atteint l'âge légal de départ en retraite ou remplir les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible

<sup>9</sup> Une indemnité complémentaire correspondant à 4 mois de salaire est versée en cas de départ à la retraite du salarié :

- A partir de la date à laquelle le salarié atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans ou âge mentionné à l'article D. 161-2-1-9 du code de la sécurité sociale, si différent);
- Jusqu'à la date à laquelle il remplit les conditions lui permettant de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein et une retraite complémentaire sans décote, ou, au plus tard, dans les trois mois suivant cette date

La majoration de l'indemnité de départ en retraite est ouverte aux salariés :

- ayant atteint l'âge légal de départ en retraite ;
- OU qui remplissent les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible.

3) S'engager sur une date de départ effectif dans les 12 ou 24 mois qui suivent la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies.

Le salarié souhaitant bénéficier de la majoration exceptionnelle de l'indemnité de départ à la retraite s'engage sur une date de départ effectif en retraite dans les 12 ou 24 mois qui suivent la date à laquelle il a atteint l'âge légal de départ en retraite et, en tout état de cause, au plus tard le 31 décembre 2023.

Pour le salarié éligible au dispositif de départ en retraite anticipée pour carrière longue ou pénible, ce dernier s'engage sur une date de départ effectif en retraite dans les 12 ou 24 mois suivants la date à laquelle il remplit les conditions pour bénéficier de ce dispositif et, en tout état de cause, au plus tard le 31 décembre 2023.

Cet engagement est formalisé par courrier auprès du service en charge de la gestion du personnel (SG/SCARP).

### 5.3.Modalités de la majoration de l'indemnité de départ en retraite

Les parties conviennent que la majoration de l'indemnité de départ en retraite est calculée comme suit :

Situation visée	Formule de l'IDR majorée (en nombre de mois)	Plafond de l'IDR totale majorée (en nombre de mois)
Départ dans les 12 mois qui suivent la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies <sup>10</sup>	[IDR prévue à l'article 5.1] X 2	15
Départ compris au-delà du délai de 12 mois et avant les 24 mois <sup>11</sup> qui suivent : <ul style="list-style-type: none"><li>- la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ;</li><li>- ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies.</li></ul>	[IDR prévue à l'article 5.1] X 1,5	

La majoration de l'IDR ne porte que sur les seules composantes de celles-ci pour le bénéficiaire desquelles le salarié répond aux conditions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015<sup>12</sup>.

Le bénéfice de l'indemnité de départ en retraite majorée prévue au présent avenant n'est pas cumulable avec les dispositions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015 et relatives :

- à l'indemnité de départ en retraite (Article 4-203) ;
- à la cessation anticipée d'activité (Articles 4-301 à 4-306).

En l'état actuel de la réglementation, les sommes versées auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

<sup>10</sup> Dans ce cas, la rupture du contrat de travail pourra se produire jusqu'au dernier jour travaillé du mois au cours duquel ledit délai de 12 mois expire.

<sup>11</sup> Dans ce cas, la rupture du contrat de travail pourra se produire jusqu'au dernier jour travaillé du mois au cours duquel ledit délai de 24 mois expire

<sup>12</sup> Notamment, dans l'hypothèse où le salarié répond aux conditions de l'article 4-203-1 de l'accord sur les conditions générales d'emploi, et qu'il a opté pour le bénéfice d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 10 jours ouvrés la majoration s'applique sur l'IDR à l'exclusion du supplément prévu par l'article 4-203-1. Si le salarié a opté pour le versement d'un supplément d'indemnité de retraite d'un demi mois de salaire, la majoration s'applique sur l'IDR dont le supplément d'indemnité prévu par l'article 4-203-1.

#### **5.4. Réunions d'information et de conseil**

Des réunions d'information collectives retraite seront organisées au profit des salariés susceptibles d'être éligibles à la majoration de l'indemnité de départ en retraite.

En outre, un cabinet indépendant accompagnera individuellement les salariés souhaitant, en application du présent avenant, s'engager dans un départ en retraite.

#### **ARTICLE 6. RACHAT DE TRIMESTRES**

La loi offre aux salariés qui le souhaitent la possibilité de racheter des trimestres d'assurance vieillesse.

Le rachat de trimestres est un dispositif légal permettant d'atteindre la durée de cotisation nécessaire pour accéder à la retraite de base en effectuant des versements rétroactifs de cotisations pour les périodes pendant lesquelles le salarié a été exclu de l'assurance vieillesse.

Le bénéfice de ce dispositif suppose que le salarié prenne l'initiative et la responsabilité de la démarche auprès des caisses de retraite compétentes pour s'assurer de leur accord pour le rachat d'un ou plusieurs trimestres.

Les parties au présent avenant souhaitent faciliter ce rachat de trimestres d'assurance vieillesse pour les salariés ne disposant pas d'un nombre de trimestres suffisant pour faire valoir leur droit à retraite à taux plein au moment de leur départ effectif envisagé dans le cadre du dispositif prévu à l'article 5 du présent avenant.

Aussi, il sera possible d'utiliser, dans les conditions définies au présent article, l'indemnité de départ en retraite, prévue au présent avenant, par anticipation, pour financer un rachat de trimestres. En l'état actuel de la réglementation, les sommes versées auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

Dans ce cadre, le plafond mentionné à l'article 5.3 du présent avenant :

- Est porté à 16 mois en cas de rachat de 4 trimestres ;
- Est supprimé en cas de rachat d'au moins 5 trimestres.

#### **6.1. Conditions d'éligibilité au dispositif de rachat de trimestres**

##### **1) Remplir les conditions cumulatives décrites à l'article 5**

Les salariés souhaitant partir en retraite dans le cadre du dispositif prévu à l'article 5 du présent avenant peuvent bénéficier du dispositif d'aide au rachat de trimestres tel que décrit au présent article.

##### **2) Présenter les justificatifs validant la demande de rachat de trimestres**

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif de financement de rachat de trimestres devra présenter au service en charge de la gestion du personnel (SG/SCARP) les justificatifs validant la demande de rachat des trimestres de sécurité sociale, selon la procédure décrite à l'article 6.2 du présent avenant

## 6.2. Mise en œuvre du rachat

### 1) Procédure à respecter

Le salarié devra produire auprès du SG/SCARP tout document justifiant l'acceptation par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) de la demande officielle de rachat de trimestres et sur lequel devra figurer le coût total de ce rachat.

A réception de ce document, l'Institut versera au salarié une indemnité de rachat de trimestres qui constituera une avance sur l'indemnité de départ à la retraite visée à l'article 5 du présent avenant.

Le montant de l'indemnité de rachat de trimestres sera égal au coût du rachat indiqué sur le document justificatif, majoré de 25 %, dans la limite du montant de l'indemnité de départ à la retraite.

### 2) Régime fiscal et social

L'indemnité de rachat de trimestres sera soumise à charges sociales et à l'impôt sur le revenu conformément à la réglementation en vigueur.

### 3) Hypothèse d'un départ de l'entreprise pour une autre cause que le départ en retraite visé au présent avenant.

Dans le cas où le contrat de travail du salarié serait rompu pour tout autre motif que le départ à la retraite ou en ne répondant pas aux conditions de l'article 5.2 du présent avenant, le salarié se verra demander le remboursement de la somme indue dont le montant sera égal à l'indemnité de rachat de trimestres.

Le remboursement s'effectuera par retenue à chaque échéance de paye dans la limite de 10 % du salaire exigible (C. trav., art. L. 3251-3) et/ou par compensation avec les sommes dues au titre du solde de son compte, ayant un caractère indemnitaire.

Dans l'hypothèse où, à la date de la rupture de son contrat de travail, le salarié n'aurait pas remboursé l'intégralité des sommes dues à l'IRSN à ce titre et que les sommes dues au titre du solde de son compte, ayant un caractère indemnitaire, ne suffiraient pas à compenser lesdites sommes, le solde restant dû par le salarié sera remboursé par celui-ci selon un échéancier convenu avec le salarié précédemment à son départ.

## ARTICLE 7. MODIFICATION DE LA LEGISLATION

Au cas où interviendraient des modifications de la législation sociale ou fiscale susceptibles d'avoir des conséquences sur la mise en œuvre des dispositions du présent avenant, les parties se rencontreraient dans les meilleurs délais suivant la publication de ces textes pour examiner la suite à donner, au regard notamment de la préservation des intérêts respectifs de l'Institut et des salariés, en particulier ceux qui ont bénéficié de l'aide décrite à l'article 6 du présent avenant.

En tout état de cause, les parties ouvrent la possibilité au salarié qui s'est porté volontaire au départ à la retraite dans le cadre du présent avenant de revenir sur son engagement s'il s'avère :

- qu'au moment où il s'est porté candidat il réunissait les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à la date programmée de son départ ;
- et qu'en raison d'une modification de la réglementation applicable il ne lui est plus possible de bénéficier d'une retraite à taux plein (régime de base) à cette date.

Dans ce cas le salarié doit par écrit faire connaître au moins 6 mois<sup>15</sup> avant la date initialement prévue pour son départ à la retraite son intention de se rétracter.

Dès lors qu'il fait connaître son intention de ne plus partir à la retraite, le salarié perd le bénéfice des mesures prévues par le présent avenant et son contrat de travail se poursuit sans changement.

---

<sup>15</sup> Ce délai n'est pas applicable lorsque la modification de la législation en cause est entrée en vigueur moins de six mois avant la date initialement prévue pour son départ à la retraite



## DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### ARTICLE 8. MODALITES TRANSITOIRES DE MAJORATION DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Les salariés ayant fait connaître, avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant, leur souhait de partir à la retraite et qui, par conséquent, ne peuvent bénéficier de la majoration décrite à l'article 5 du présent avenant, peuvent bénéficier de l'indemnité transitoire de départ en retraite majorée décrite à l'article 8.2, sous réserve de remplir les conditions de l'article 8.1.

#### 8.1. Conditions d'éligibilité

L'indemnité de départ à la retraite, prévue au présent article, sera majorée uniquement dans l'hypothèse où le salarié remplit les conditions cumulatives suivantes :

- 1) S'être déclaré candidat au départ à la retraite avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant
- 2) Partir en retraite à une date de départ effectif<sup>16</sup> dans les 12 ou 24 mois qui suivent la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies<sup>17</sup> (retraite taux plein au régime sécurité sociale)
- 3) Remplir les conditions de l'article 4-203-2 paragraphe 1. c) de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015

#### 8.2. Modalités transitoires de majoration de l'indemnité de départ en retraite

Pour rappel, l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015 prévoit, dans son article 4-203 :

Référence conventionnelle <sup>18</sup>	Modalités		Montant IRSN
	Décomposition de l'IDR	Ancienneté	
Article 4-203-2 a)	IDR de base	5 ans	0,5 mois
		10 ans	1 mois

<sup>16</sup> Départ en retraite éligible : La date de départ effectif en retraite correspond à la date de rupture du contrat de travail qui doit, en tout état de cause, intervenir au plus tard à la date d'échéance du présent accord.

<sup>17</sup> Pour les salariés éligibles au dispositif de carrière longue ou pénible, le départ effectif doit intervenir dans les 12 ou 24 mois qui suivent la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies.

<sup>18</sup> Accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN signé le 21 octobre 2015

		15 ans	1,5 mois
		20 ans	2 mois
		25 ans	2,5 mois
		30 ans	3 mois
Article 4-203-1	Supplément d'indemnité de retraite à partir de 15 ans d'ancienneté		0,5 mois <sup>19</sup>
Article 4-203-2 b)	Indemnité supplémentaire en cas de respect d'un délai de prévenance d'un an		1 mois
Article 4-203-2 c)	Indemnité complémentaire en cas de départ jusque dans les 3 mois suivant l'acquisition du taux plein (régime de base et complémentaire) <sup>20</sup>		4 mois

Pour le salarié qui bénéficie de l'indemnité prévue à l'article 4-203-2 c), les parties sont convenues que cette indemnité soit remplacée par les dispositions suivantes s'il remplit les conditions cumulatives de l'article 8.1 du présent avenant :

Situation visée	Formule de l'IDR transitoire majorée (en nombre de mois)
Départ dans les 12 mois qui suivent la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies <sup>21</sup>	[4 mois] X 2
Départ compris au-delà du délai de 12 mois et avant les 24 mois <sup>22</sup> qui suivent : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la date à laquelle l'âge légal de départ en retraite est atteint ;</li> <li>- ou la date à laquelle les conditions permettant de bénéficier de la retraite</li> </ul>	[4 mois] X 1,5

<sup>19</sup> Après 15 ans d'ancienneté, tout salarié bénéficie soit d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 10 jours ouvrés soit d'un supplément d'indemnité de retraite d'un demi mois de salaire.

<sup>20</sup> Une indemnité complémentaire correspondant à 4 mois de salaire est versée en cas de départ à la retraite du salarié :

- A partir de la date à laquelle le salarié atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans ou âge mentionné à l'article D. 161-2-1-9 du code de la sécurité sociale, si différent) ;
- Jusqu'à la date à laquelle il remplit les conditions lui permettant de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein et une retraite complémentaire sans décote, ou, au plus tard, dans les trois mois suivant cette date.

<sup>21</sup> Dans ce cas, la rupture du contrat de travail pourra se produire jusqu'au dernier jour travaillé du mois au cours duquel ledit délai de 12 mois expire.

<sup>22</sup> Dans ce cas, la rupture du contrat de travail pourra se produire jusqu'au dernier jour travaillé du mois au cours duquel ledit délai de 24 mois expire.

anticipée pour carrière longue ou pénible sont remplies	
---	--

Le bénéfice de l'indemnité de départ en retraite majorée prévue au présent avenant n'est pas cumulable avec les dispositions de l'accord relatif aux conditions générales d'emploi au sein de l'IRSN du 21 octobre 2015 et relatives à la cessation anticipée d'activité (Articles 4-301 à 4-306).

En l'état actuel de la réglementation, les sommes versées auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

## DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 9. CLAUSE D'INDIVISIBILITE DU PRESENT AVENANT

Les parties reconnaissent expressément que le présent avenant constitue un tout indivisible et équilibré qui ne saurait être mis en cause de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

En outre, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'avenant dans son entier.

### ARTICLE 10. CLAUSE DE REVOYURE

Dans les six mois qui précèdent la date d'échéance du présent avenant, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pour faire un bilan relatif à l'application des dispositions du présent avenant et discuter de l'opportunité de reconduire ou pas certaines mesures.

### ARTICLE 11. DUREE, REVISION ET DENONCIATION

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée, il :

- entrera en vigueur au lendemain de son dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ;
- arrivera à échéance au 31 décembre 2023.

En aucun cas, à l'échéance du terme, il ne pourra produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, cette disposition constituant la stipulation contraire visée à l'alinéa 2 de l'article L2222-4 du Code du travail.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision et/ou d'une dénonciation, dans les conditions légales.

### ARTICLE 12. CESSATION DES ACCORDS ET USAGES EXISTANTS AYANT LE MEME OBJET

Le présent avenant se substitue, en intégralité, à tout accord, pratique, usage, engagement unilatéral ou accord collectif ou atypique antérieur à sa date d'entrée en vigueur et ayant un objet identique.

### **ARTICLE 13. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS ET DE SUIVI DE L'AVENANT**

En application des dispositions de l'article L.2222-5-1 du Code du travail, le suivi de cet avenant sera effectué afin d'échanger sur le suivi des mesures qu'il comporte.

En particulier, un premier bilan sur les mesures qu'il contient sera réalisé au plus tard le 31 janvier 2021.

### **ARTICLE 14. DEPOT ET PUBLICITE DE L'AVENANT**

Le présent avenant est déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu où il a été établi :

- en un exemplaire original papier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par dépôt administratif avec accusé de réception ;
- en version électronique par courriel, dont :
  - Une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'avenant déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
  - Une version électronique de l'avenant déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'entreprise devront continuer à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales signataires, le lieu et la date de signature ;
  - Si l'une des parties signataires de cet avenant souhaite l'occultation de certaines autres dispositions, une version de l'avenant anonymisée en format .docx, occultant les dispositions confidentielles et accompagnée du dépôt de l'acte d'occultation signé par les parties signataires de l'avenant.

Un exemplaire signé est par ailleurs déposé au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les deux dépôts seront effectués par la Direction de l'IRSN.

Fait à Fontenay-aux-Roses, le : 24 juillet 2020

Pour l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire	
Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (CFDT)	(Pauline JAMOND) 
Pour le Syndicat des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés de l'énergie nucléaire (CFE-CGC)	
Pour le Syndicat CGT-IRSN	