

## Le SICTAM CFE-CGC représente tous les salariés de l'IRSN.

le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et assimilés de l'Énergie Atomique (SICTAM) rassemble, au CEA, à l'Andra et à l'IRSN, les ingénieurs, chercheurs, gestionnaires, techniciens, assistants et assimilés qui partagent nos valeurs de responsabilité, d'initiative et d'engagement, quel que soit le domaine, scientifique, technique ou administratif dans lequel ils exercent leurs talents.

La CFE-CGC (Confédération Générale des Cadres, Confédération Française de l'Encadrement) est le syndicat national auquel est affilié le SICTAM. La CFE-CGC a vocation à présenter des candidats dans le 2<sup>ème</sup> collège légal qui regroupe les techniciens et assimilés et le 3<sup>ème</sup> collège légal qui regroupe les cadres et assimilés. La clarification apportée par la Direction à la suite d'une demande de notre syndicat sur le statut des salariés confirme qu'il n'y a pas à l'IRSN de salariés ouvriers ou employés qui relèveraient du 1er collège légal.



## ÉLECTIONS IRSN 2019-2023 COMITÉ SOCIAL et ÉCONOMIQUE

Du 18 au 25 novembre 2019, vous allez élire vos premiers représentants au nouveau Comité Social et Économique (CSE). Ces élections vous permettent :

- de choisir les élus qui vous représenteront et défendront vos intérêts pendant quatre ans lors des choix décisifs de l'IRSN ainsi qu'au sujet des dispositions prises en matière de santé, sécurité et conditions de travail et lors des réclamations individuelles ou collectives des salariés ;
- de déterminer la représentativité de chaque organisation syndicale appelée à négocier avec la Direction à l'IRSN, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (la noria enclenchée...), la qualité de vie au travail (le télétravail...), les grilles de rémunération, la Mutuelle...
- d'orienter la politique des activités sociales, sportives et culturelles, gérées par le CSE.

Pour ces élections, la CFE-CGC présente quatre listes conformes et représentatives de la diversité des sites et des pôles de l'IRSN, 25 titulaires et 25 suppléants, femmes et hommes qui s'engagent à vous représenter selon votre collège. Elle présente également un programme d'orientation concret et attractif sur tous les thèmes importants de la vie des salariés à l'IRSN.

**Nos orientations sur l'emploi et la qualité de vie au travail**  
**Nos propositions en matière de rémunérations**  
**Notre politique pour la complémentaire santé**  
**Notre politique des activités sociales, sportives et culturelles**  
**Notre rôle au Comité Social et Economique**

## Nos orientations sur l'emploi et la qualité de vie au travail

La CFE-CGC participe activement aux négociations et aux suivis des accords relatifs à la gestion des emplois et des parcours professionnels, à la qualité de vie au travail, aux conditions de travail, à l'égalité professionnelle et à la diversité, à l'emploi des personnes handicapées, aux dispositions inter-générationnelles, à la prévention des risques psychosociaux (RPS), à la conciliation vie personnelle, vie professionnelle, à l'organisation du temps de travail.

### *GEPP dont GEPC, mobilité et effet de noria*

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPC) ainsi que les mesures d'accompagnement à la mobilité thématique et géographique se négocient actuellement, dans le cadre de l'accord de méthode relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). La CFE-CGC est particulièrement attentive au développement d'un **cadre social favorable à l'évolution professionnelle des salariés**, notamment lors des réorganisations. Afin de **conserver le niveau d'excellence indispensable à nos missions d'expert public** d'un domaine sensible, la CFE-CGC défendra le renforcement de l'effet de noria (renouvellement des générations) garant du dynamisme, de l'attractivité et à terme de la pérennité de l'Institut : **embaucher, former et fidéliser de jeunes compétences, établir un processus efficace de transmission du savoir-faire et des connaissances notamment critiques**, enfin favoriser par des mesures incitatives honorables le départ des anciens après de bons et loyaux services.

### *Télétravail et travail exceptionnel hors site*

La CFE-CGC a obtenu la mise en place du télétravail dès 2011, seulement à titre expérimental compte-tenu de la réticence des autres partenaires sociaux. Depuis, ce mode de travail bénéficie d'un accord général qui devrait encore être élargi en 2020, devenant ouvert sauf exception à tous les salariés de l'Institut. La CFE-CGC propose un **régime de télétravail régulier plus flexible** sous la forme de forfaits annuels de **40, 60 ou 80 jours à poser à l'initiative du salarié** et validés par son responsable hiérarchique. En outre, la CFE-CGC soutient l'augmentation du nombre de jour de **travail exceptionnel hors site à 12 par an**. Elle demande toutefois l'application du droit à la déconnexion.

### *Horaires variables et forfait-jour*

La CFE-CGC considère que les **conditions obtenues de mise en place des horaires variables et du forfait jour à l'IRSN sont globalement satisfaisantes** et propices à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Même si la CFE-CGC apprécie les avantages liés au forfait jour pour les salariés disposant d'une autonomie, indépendance et autorité suffisantes dans l'exercice de leurs fonctions, elle mettra en avant les risques sous-jacents lors des négociations prévues en 2020 sur l'extension de ce dispositif qui ne doit pas aboutir à une augmentation de la charge de travail.

### *Empreinte écologique responsable*

Consciente des enjeux environnementaux et de développement durable, la CFE-CGC s'engage à proposer des dispositions donnant **l'opportunité à chacun de réduire l'empreinte écologique de ses activités** professionnelles, sociales, sportives et culturelles qui bénéficient d'une participation financière de l'IRSN ou du CSE. La CFE-CGC demandera en particulier l'attribution d'indemnités kilométriques pour ceux qui viennent au travail en vélo ou tout mode de mobilité douce.

## Nos propositions en matière de rémunérations

La CFE-CGC défendra lors des renégociations de grille prévues par la Direction le principe d'**augmentations générales** en fonction de l'évolution du coût de la vie, récompensant notamment le travail collectif, ainsi que le principe d'**augmentation individuelle** et de **promotion au mérite**, en particulier de **passage cadre**. L'effet de noria amorcé par la politique volontariste en matière d'embauche de jeunes doit créer pour tous de **meilleures conditions d'évolution salariale**.

En outre, la CFE-CGC propose de renforcer divers dispositifs qu'elle a obtenus à l'IRSN tels que l'intéressement, les abondements ou la monétisation des CA, JRTT ou JRS, la retraite sur-complémentaire. Ces dispositifs légaux permettent le versement optimisé de compléments de revenus qui ne rentrent pas dans l'évolution de la Rémunération Moyenne du Personnel en Place (RMPP) particulièrement encadrée par Bercy.

#### *Intéressement doublé et abondements spécifiques*

Les accords d'intéressement précédents permettaient de distribuer aux salariés jusqu'à 2% de la masse salariale grâce notamment aux indicateurs « bonus » introduits par la CFE-CGC en 2010. L'accord actuel 2017-2020 devait permettre de relever ce taux jusqu'à idéalement 2,5 % en 2020. Les critères retenus par la Direction n'ont pas permis l'augmentation de ce plafond. La CFE-CGC continuera de demander un **taux maximal de 4% de l'intéressement** atteint dans d'autres établissements publics. La CFE-CGC proposera en outre la création d'un **abondement spécifique** par l'employeur de cette prime d'intéressement **en cas d'affectation sur le PEE** et d'un **abondement majoré en cas d'affectation sur le PERCO**.

#### *PERCO et prime annuelle pour tous,*

La CFE-CGC promeut une disposition de la loi « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » en proposant l'attribution d'une **prime annuelle uniforme**, versée sur le **PERCO ouvert** à cette occasion à **tous les salariés** qui n'en possèdent pas encore. Contrairement à une prime salariale, cette mesure n'affecte pas la RMPP et bénéficie de divers avantages fiscaux qui la rendent particulièrement attrayante.

### **Notre politique pour la complémentaire santé**

La CFE-CGC participe activement à la préparation du cahier des charges en vue de l'appel d'offre prévu en 2020 pour attribuer notre marché de prévoyance santé, notamment grâce aux travaux des deux commissions paritaires de suivi du régime collectif de la mutuelle et de gestion du fonds santé. Rappelons qu'à la demande de la CFE-CGC, ce **fonds santé** peut intervenir **au bénéfice de tous les salariés**, les critères liés au revenu n'étant pas les seuls pris en compte.

L'assurance complémentaire santé obligatoire de l'IRSN, la « Mutuelle », est essentiellement financée par une cotisation de l'employeur à hauteur de 1,65 % de la masse salariale. En outre, il est prélevé sur la paie de chaque salarié une quote-part mensuelle. Cette quote-part a doublé depuis 2010 (20,83 €) et n'est stabilisée que grâce à des réserves historiques qui s'épuisent.

#### *Compenser l'accroissement des coûts directs et indirects*

Cet accroissement est dû à l'augmentation structurelle des dépenses de santé, le transfert du régime de base de la sécurité sociale vers les complémentaires et l'intégration de diverses taxes et contraintes légales notamment la portabilité des droits garantis aux chômeurs issus de l'institut. S'ajoute, en coût indirect, l'imposition sur le revenu de la cotisation employeur aux mutuelles d'entreprise, considérée comme « avantage en nature » et s'élevant à environ 850 € par an et par salarié à l'IRSN.

#### *Notre proposition : Une participation du CSE*

Quel que soit l'organisme retenu à l'issue de l'appel d'offre, pour conserver la qualité des prestations et limiter le reste à charge de chaque salarié, la CFE-CGC propose de financer, comme dans une majorité d'entreprises, une partie du coût de complémentaire santé par le budget ASC. Cette contribution prendrait la forme d'une **participation annuelle forfaitaire** de la moitié des quotes-parts prélevées, soit **125 € par an reversés à chaque salarié** pour améliorer son pouvoir d'achat.

## Notre politique des activités sociales, sportives et culturelles

Les activités sociales, sportives et culturelles (ASC) gérées par le CSE sont, comme la complémentaire santé, financées par l'employeur à hauteur de 1,65 % de la masse salariale (1,5 M€), sans apport direct de chaque salarié. La CFE-CGC souhaite redéfinir la politique de ces activités selon trois axes : *simplification, équité, économie de gestion*.

### *Une simplification et une ouverture de la réglementation*

La CFE-CGC entreprendra une campagne de **simplification systématique** et d'allègement de la **réglementation**. La limitation des dépenses ne se fera plus par l'empilement de contraintes, qui de fait freinent nombre de salariés mais par un plafonnement du montant global distribuable à chaque salarié. Il ne sera notamment plus nécessaire de restreindre le choix de ses prestations de vacances aux seuls organismes agréés par le CSE, ou aux associations pour ce qui concerne la pratique d'activités sportives et culturelles.

### *Un rôle social plus équilibré*

Afin de mieux équilibrer la participation du CSE vers une majorité de salariés et pour la rendre plus équitable (simplement le cadeau de Noël pour beaucoup, de 3 014 € à 13 126 € pour les cinquante plus hauts bénéficiaires en 2017), la CFE-CGC propose de conserver une grande partie du budget selon les conditions de ressources et d'orienter l'autre partie vers des **prestations accordées sans critères discriminants ni justificatifs associés** : participation mutuelle, bons cadeaux, billetterie, abonnements...

### *Une réduction des frais de gestion*

Enfin, la CFE-CGC estime essentiel de **réduire et optimiser les frais de gestion** qui s'élèvent tous budgets et activités confondus à environ 500 k€ annuels, soit le tiers du budget ASC. La simplification et l'**allègement de la réglementation** seront **entrepris avec les salariés du CSE** en prenant en compte leurs propositions afin de réduire leur charge de travail et les frais consacrés à la gestion.

## Notre rôle au Comité Social et Économique

Lors du premier CSE, les élus désigneront les membres de toutes les Commissions ainsi que les représentants de proximité, proposées par les organisations syndicales selon leur représentativité :

- Les dix membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) ainsi que les sept ou six membres de la Délégation Locale de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (DLSSCT) compétente sur chacun des trois sites principaux et sites rattachés ;
- Les cinq membres de la Commission économique, de la Commission emploi, formation et développement des compétences, de la Commission égalité professionnelle et diversité, de la Commission information et aide au logement ;
- Les huit membres de la Commission centrale de gestion des activités sociales (COMASCENT) ainsi que des quatre Commissions facultatives ;
- Les représentants de proximité des sites, six à Fontenay-aux-Roses, cinq à Cadarache, quatre au Vésinet, et un à Saclay, Les Angles, Octeville et Orsay.

Ces représentants de proximité se verront conférer la prise en charge, pour le compte du CSE, de l'examen des réclamations individuelles ou collectives des salariés vis-à-vis de la réglementation (code du travail, accords d'entreprise, règlements). Les représentants CFE-CGC seront toujours à l'écoute pour **formaliser les interrogations des salariés**, leur apporter de réels éclaircissements et instruire et **appuyer leurs demandes**.

Lors de chaque réunion du CSE, vos élus seront informés ou consultés sur les questions et les projets intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'IRSN. Les représentants CFE-CGC défendront bien entendu **l'intérêt des salariés mais également l'intérêt global de l'institut** garant à terme de l'intérêt des salariés. Quatre réunions annuelles du CSE traiteront en particulier des sujets de santé, sécurité et conditions de travail instruits en CSSCT ou DLSSCT du périmètre concerné.