

DECISION UNILATERALE RELATIVE A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2020

Préambule	1
Article 1. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	2
Article 2. Augmentations individuelles catégorielles.....	3
Article 2 .1 Sélectivité applicable à l'ensemble des salariés cadres et non cadres	3
Article 2 .2 Augmentations relatives aux salariés non cadres.....	3
Article 2 .3 Augmentations relatives aux salariés cadres.....	5
Article 3. Prime objectivée	5
Article 3 .1 Bénéficiaires	5
Article 3 .2 Distributivité	6
Article 3 .3 Commission des carrières	6
Article 4. Prime de 400 €	6
Article 5. Date d'effet des mesures	7
Article 6. Récapitulatif des mesures	7
Article 7. Dispositions finales.....	8

Préambule

Dans un contexte de maîtrise de la dépense publique, le renforcement du pilotage des ressources revêt une importance cruciale pour leur utilisation au mieux des missions de l'IRSN. Les contraintes qui pèsent sur les recettes de l'Institut, en particulier sur les financements publics, rendent nécessaire une plus grande maîtrise de la masse salariale. À défaut, ce sont les moyens engagés dans le fonctionnement des activités ou dans le renouvellement des équipements qui se trouveraient impactés.

Malgré ce contexte budgétaire contraint, l'IRSN n'a pas souhaité exclure l'attribution de mesures salariales en 2020 au regard de l'investissement dont les femmes et les hommes de l'Institut continuent de faire preuve et de leur engagement pour l'accomplissement des missions de l'IRSN.

Pour cette année, l'IRSN souhaite axer principalement sa politique salariale autour des mesures individuelles, notamment pour poursuivre les objectifs suivants :

- encourager l'engagement et récompenser la performance des salariés ;
- fidéliser les collaborateurs et développer l'attractivité de l'Institut, en tenant compte d'un marché du travail concurrentiel ;
- modérer la hausse pérenne de la masse salariale, dans un contexte de limitation budgétaire pour l'Institut.

En outre, la Direction souligne la situation de confinement liée à la crise sanitaire qui a un impact sur l'activité de l'IRSN en 2020 et rappelle que l'Institut a fait le choix de maintenir directement et à 100 % la rémunération de tous ses collaborateurs, notamment ceux dont l'activité n'a pas pu s'exercer pleinement.

Le cadrage signifié par le ministère du budget s'élève pour 2020 à 1,8%.

Des réunions de négociation se sont tenues les 31 mars, 14 avril, 30 avril, 15 mai, 29 mai, 10 et 19 juin 2020. Elles sont abouties à un accord minoritaire avec deux organisations syndicales représentatives au sein de l'IRSN, la CFDT et la CFE-CGC.

Les mesures proposées par l'IRSN qui reprennent les dispositions de l'accord minoritaire intervenu avec la CFDT et la CFE-CGC) tiennent compte des spécificités des différentes catégories de personnel tout en préservant le principe d'équité nécessaire au maintien du bon fonctionnement des équipes.

Article 1. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un tableau comparatif des rémunérations sur la période 2018-2019, incluant notamment les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, figure en annexe des présentes.

L'IRSN tient à réaffirmer son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles rappellent à ce titre que l'IRSN a pris des engagements en la matière dans le cadre

de l'accord égalité professionnelle femmes-hommes du 4 octobre 2018 et dans le Contrat d'objectifs et de performance Etat – IRSN 2019-2023.

En outre, il est rappelé que l'article L. 1225-26 du code du travail, prévoit qu'à la suite d'un congé maternité la rémunération de la salariée est majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés, en situation « appréciable » relevant d'une part de la même tranche de rémunération et d'autre part ayant une ancienneté comparable (par période de 5 ans-cf. bilan social).

Pour l'application de cette règle il est rappelé que l'IRSN s'est engagé, en accord avec les organisations représentatives signataires de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 4 octobre 2018 de suivre les augmentations individuelles (AI) annuelles attribuées au retour des congés de maternité et ce au titre des deux exercices suivant leur retour. Ce suivi est assuré en commission des carrières, selon les règles de la sélectivité et de la distributivité applicables au sein de l'IRSN. Le cas échéant des mesures correctrices pourront être prises.

L'IRSN sera particulièrement vigilant quant à l'application de ces principes aux salariées dont le congé de maternité est en cours le mois de versement des AI et dont le retour de congé maternité intervient avant le 31 décembre de l'année.

Article 2. Augmentations individuelles catégorielles

Article 2 .1 Sélectivité applicable à l'ensemble des salariés cadres et non cadres

La sélectivité cible est fixée entre 50 % et 75 % des proposables, identique à celle pratiquée depuis 2017. Toutefois, l'IRSN souhaite viser cette année une sélectivité globale supérieure ou égale à 68 % (pourcentage de sélectivité atteint en 2019).

Article 2 .2 Augmentations relatives aux salariés non cadres

L'évolution de la masse salariale brute des non cadres pour 2020 est de 2,75 % en masse (hors report et variation de l'enveloppe pérenne consacrée aux primes exceptionnelles).

Les mesures pour l'année 2020 sont les suivantes :

1. Au titre de la prime d'ancienneté, l'évolution de 1 % de celle-ci pour les salariés n'ayant pas encore atteint le plafond de 21 % représente une augmentation de la masse salariale afférente de 0,27 % en masse pour l'année 2020¹. Elle concerne 71 % des effectifs non cadres.
2. Une enveloppe de 1,52 % en masse est affectée aux mesures individuelles

La distributivité cible visée est fixée entre une augmentation moyenne du salaire de base d'environ 48 € hors incidence prime mensuelle et prime d'ancienneté (pour une sélectivité à 75%) qui représente un plancher moyen de 2,1 % et une augmentation moyenne du salaire de base d'environ 72€ hors incidence prime mensuelle et prime d'ancienneté (pour une sélectivité à 50%) qui représente un plafond moyen de 3,2 %. Ces montants s'élèvent respectivement à environ 61 € et 91 € en tenant compte des 2 primes.

3. Promotion en niveau D

L'accord relatif à la carrière et à la rémunération des salariés non cadres du 21 octobre 2015 (Article 4.2.1 - Promotion en niveau D) prévoit que « *la promotion en niveau D est destinée à reconnaître les collaborateurs non cadres dont le haut niveau de compétences leur permet de devenir référents dans leur domaine. Les directeurs présentent chaque année les propositions de promotions en niveau D sur la base d'un dossier individuel qui est soumis à l'arbitrage du directeur général. Cette promotion est assortie systématiquement d'une augmentation du coefficient de paiement de 15 points, indépendante des augmentations individuelles octroyées pour l'année considérée.* »

Ce dispositif représente une augmentation de la masse salariale non cadres de 0,10 % en masse pour l'année 2020. De façon exceptionnelle, pour l'année 2020, cette enveloppe vient en sus de l'enveloppe affectée aux mesures individuelles cadres et non-cadres.

¹ Au titre de l'accord relatif à la carrière et à la rémunération des salariés non cadres du 21 octobre 2015 (article 3.2 – Prime d'ancienneté) : « *Après une période d'un an de présence effective à l'IRSN, le salaire des collaborateurs non cadres est majoré de 1 %, puis il est à nouveau majoré de 1% à la fin de chaque année supplémentaire, avec un plafond de 21%, quelle que soit l'augmentation individuelle de salaire dont les intéressé(e)s ont bénéficié.* »

Le versement de cette prime prend effet à compter du premier jour du mois au cours duquel le la salarié(e) a effectivement atteint un an de présence, et par la suite à compter du premier jour du mois au cours duquel le (la) salarié(e) a effectivement atteint une année de présence supplémentaire. »

Article 2 .3 Augmentations relatives aux salariés cadres

L'évolution de la masse salariale brute des cadres pour 2020 est de 1,88 % en masse (hors report et variation de l'enveloppe des primes exceptionnelles pérennes).

Pour l'année 2020, une enveloppe de 1,52 % en masse est affectée aux mesures individuelles.

La sélectivité cible visée à l'article 2.1 est applicable également aux responsables hiérarchiques.

La distributivité cible visée est fixée entre une augmentation moyenne du salaire de base d'environ 95 € (pour une sélectivité à 75%) et une augmentation moyenne du salaire de base d'environ 142 € (pour une sélectivité à 50%). Cette distributivité cible visée est fixée entre un plancher moyen et un plafond moyen d'augmentation du salaire de base pour chaque tranche de rémunération soit :

- pour la tranche 1 un plancher moyen de 3,1% (pour une sélectivité à 75 %) et un plafond moyen de 4,7 % (pour une sélectivité à 50 %) des rémunérations,
- pour la tranche 2 un plancher moyen de 2,5 % (pour une sélectivité à 75 %) et un plafond moyen de 3,7 % (pour une sélectivité à 50%) des rémunérations,
- pour la tranche 3 un plancher moyen de 1,6 % (pour une sélectivité à 75 %) et un plafond moyen de 2,5 % (pour une sélectivité à 50 %) des rémunérations,
- pour la tranche 4 un plancher moyen de 1,3 % (pour une sélectivité à 75 %) et un plafond moyen de 2 % (pour une sélectivité à 50 %) des rémunérations.

Article 3. Prime objectivée

Pour l'année 2020, l'IRSN souhaite la mise en place de primes objectivées, afin notamment de prendre en compte les efforts importants réalisés par les salariés au regard des nombreux projets lancés et des contraintes qui ont pesé sur l'Institut.

Article 3 .1 Bénéficiaires

Tous les salariés de l'IRSN titulaires d'un CDI, sont susceptibles de bénéficier de cette prime, sans condition d'ancienneté, dès lors qu'ils sont présents au 31/08/2020.

Les règles déterminant les montants applicables pour ces primes sont les mêmes que celles des articles I.1, I.2 et II de la circulaire IRSN N°24 Indice 2 du 30 septembre 2016.

Une attention particulière pourra être apportée aux salariés n'ayant pas bénéficié de prime exceptionnelle au cours des 5 dernières années.

Article 3 .2 Distributivité

Les règles de distributivité de cette prime sont les mêmes que celles de la prime exceptionnelle².

Au titre de l'année 2020, cette enveloppe spéciale représente :

- 0,35 % de la masse salariale brute des non cadres ;
- 0,35 % de la masse salariale brute des cadres.

Article 3 .3 Commission des carrières

Le bilan global des propositions est présenté en Commission des carrières lors de la dernière réunion de la commission de l'année 2020 habituellement consacrée aux seules, embauches définitives et mesures d'augmentation individuelle des débutants. Il reprend, par Pôles et Directions, le nombre de bénéficiaires et le montant moyen attribué par catégorie (responsables hiérarchiques, contrats spéciaux, experts, autres cadres hors CS, non cadres) et par sexe. Ce bilan fait notamment état des motivations qui seront le cas échéant présentées par chaque directeur lors de cette réunion et du pourcentage de salariés ayant perçu une prime en sus d'une mesure d'augmentation individuelle.

Article 4. Prime de 400 €

A titre exceptionnel, une prime de 400 € bruts est attribuée aux salariés de l'Institut remplissant les conditions définies ci-après.

Bénéficiaires de cette prime les salariés :

- titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée au 31 décembre 2019 et présents à la date de versement de la prime précisée à l'article 5 du présent accord,
- ayant perçu une rémunération mensuelle moyenne brute, à la date du 31 décembre 2019, inférieure ou égale à 3000 € bruts (soit 36 000 € bruts pour un travail à temps plein sur 12 mois³).

² CIRCULAIRE IRSN N°24 Indice 2 du 30 septembre 2016 (Articles I1, I2 et II).

³ La rémunération mensuelle brute est définie comme suit :

Salaire mensuel brut contractuel au 31/12/2019, ramené en équivalent temps plein, inférieur ou égal à 3000 euros bruts, et calculé selon les modalités suivantes :

- Non cadres : salaire de base + prime d'ancienneté + prime mensuelle non cadres

La prime est fixée forfaitairement à 400 € quelle que soit la durée de travail hebdomadaire fixée au contrat (temps plein ou temps partiel). Elle est également versée aux salariés bénéficiaires entrés à l'IRSN au cours de l'année 2019 dans les mêmes conditions que décrites ci-dessus.

Au titre de l'année 2020, cette enveloppe spéciale représente :

- 0,52 % de la masse salariale brute des non cadres ;
- 0,01 % de la masse salariale brute des cadres.

Article 5. Date d'effet des mesures

Les dispositions prévues au présent accord seront appliquées lors de la paie des mois considérés ci-dessous pour les salariés éligibles et présents le dernier jour de ces mêmes mois :

- Décembre 2020, avec effet rétroactif au 1er janvier 2020 : pour les mesures individuelles visées à l'article 2 du présent accord (hors prime d'ancienneté) cadres et non cadres.
- Décembre 2020 : pour le versement de la prime visée à l'article 3 du présent accord ;
- Août 2020 : pour le versement de la prime visée à l'article 4 du présent accord.

Article 6. Récapitulatif des mesures

	2020 NON CADRES			
	Date d'effet	Niveau	Masse	Report
Report Année Précédente			-0,24%	
Mesures générales			0,00%	0,00%
Primes pérennes (exceptionnelles)		-0,09%	-0,09%	0,00%

-
- Cadres : salaire de base ou rémunération au forfait

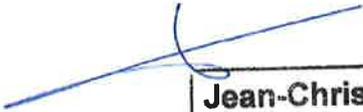
Enveloppe spéciale 2020 pour primes objectivées			0,35%	-0,35%
Prime 2020 (400€ brut)			0,52%	-0,52%
Passages D (+ 15 points)	1/1/20	0,10%	0,10%	0,00%
Mesures individuelles	1/1/20	1,52%	1,52%	0,00%
Mesures catégorielles automatiques		0,55%	0,27%	0,28%
Ensemble des mesures		2,08%	2,42%	-0,58%

	2020 CADRES			
	Date d'effet	Niveau	Masse	Report
Report Année Précédente			-0,18%	
Mesures générales			0,00%	0,00%
Primes pérennes (exceptionnelles)		-0,03%	-0,03%	0,00%
Enveloppe spéciale 2020 pour primes objectivées			0,35%	-0,35%
Prime 2020 (400€ brut)			0,01%	-0,01%
Mesures individuelles	1/1/20	1,52%	1,52%	0,00%
Ensemble des mesures		1,49%	1,67%	-0,35%

Article 7. Dispositions finales

La présente décision est d'application immédiate et au seul titre de l'année 2020.

Fait à Fontenay-aux-Roses, le 23/07/2020

<p>Pour l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire</p>	 Jean-Christophe NIEL Directeur Général de l'IRSN
---	---

ANNEXES

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2020

SOMMAIRE:

- 1- Salaires moyens en 2018 et 2019
- 2- Salaires permanents en 2018-2019: minimum-médian-maximum
- 3- Grille de rémunérations en 2018-2019
- 4- Répartition des effectifs selon la durée du travail en 2018-2019
- 5- Augmentations individuelles pour les salariés à temps partiel et en congés maternité
- 6- Evolution de l'indice des prix à la consommation

Les salaires moyens sont calculés en valeur théorique temps plein (pour rendre comparable la rémunération des temps partiels à celle des salariés à temps plein) au 31/12.
L'ensemble des primes versées au cours de l'année considérée a été ramené en valeur mensuelle.
L'effectif pris en compte ne comprend pas :
- les personnes à l'effectif mais non rémunérées (notamment en suspension de contrat de travail)
- les contrats de formation (formation en alternance, post doctorants, thésards...)
- les collaborateurs (collaborateurs étrangers, conseillers scientifiques...)
Salaires permanents : Salaire de base pour les C, et Salaire de base + Prime d'ancienneté + Prime mensuelle pour les NC
Personnel rémunéré au forfait : contrats spéciaux

CONFIDENTIEL

1- SALAIRES MOYENS EN 2018 et 2019

	2018										2019															
	Hommes			Femmes			Ensemble				Ecart F/H (€)	Hommes			Femmes			Ensemble				Ecart F/H (€)				
	Effectif	Age moyen	Ancienneté moyenne	Salaire	Effectif	Age moyen	Ancienneté moyenne	Salaire	Effectif	Age moyen		Ancienneté moyenne	Salaire	Effectif	Age moyen	Ancienneté moyenne	Salaire	Effectif	Age moyen	Ancienneté moyenne	Salaire					
Cadres supérieurs	27	60,0	23,4	8 850	6	56,6	26,8	7 891	33	59,4	24,0	8 676	0,89	31	59,7	24,3	8 667	6	53,6	17,2	8 131	37	58,7	23,2	8 580	0,94
"Hors grille"	20	47,1	6,3	5 843	16	41,6	3,6	5 171	36	44,7	5,1	5 544	0,88	21	47,7	6,4	5 855	18	43,9	4,4	5 349	39	46,0	5,5	5 621	0,91
Cadres DB	7	27,2	0,9	2 916	3	26,1	0,6	2 734	10	26,9	0,8	2 861	0,94	5	27,4	1,4	2 995	3	26,1	1,1	2 852	8	26,9	1,3	2 941	0,95
E	116	33,4	5,3	3 464	84	33,7	4,7	3 489	200	33,5	5,0	3 475	1,01	108	33,1	4,7	3 471	88	34,1	4,6	3 485	196	33,6	4,7	3 477	1,00
F	142	42,0	10,5	4 104	142	41,0	10,7	4 017	284	41,5	10,6	4 061	0,98	151	42,0	10,7	4 110	138	41,8	10,4	4 043	289	41,9	10,6	4 078	0,98
G	175	47,9	14,5	4 867	143	47,9	15,1	4 840	318	47,9	14,8	4 855	0,99	176	48,5	15,0	4 916	147	48,1	15,6	4 872	323	48,3	15,3	4 896	0,99
H	163	53,2	19,4	5 738	78	52,0	19,8	5 611	241	52,8	19,5	5 697	0,98	169	53,6	19,4	5 808	82	52,9	20,0	5 653	251	53,4	19,6	5 757	0,97
I	97	56,3	23,8	6 475	24	55,2	23,1	6 132	121	56,1	23,7	6 407	0,95	86	56,5	23,9	6 526	24	56,3	24,5	6 287	110	56,4	24,1	6 473	0,96
Total Cadres	700	46,5	14,5	4 886	474	44,2	13,0	4 533	1174	45,6	13,9	4 743	0,93	695	46,8	14,5	4 919	482	44,8	13,2	4 572	1177	46,0	14,0	4 777	0,93
Non cadres A	12	49,7	20,9	2 647	16	49,6	16,9	2 599	28	49,6	18,6	2 620	0,98	11	49,6	20,7	2 672	12	51,6	19,2	2 670	23	50,7	19,9	2 671	1,00
B	62	41,4	11,2	2 738	137	46,0	14,7	2 803	199	44,6	13,6	2 783	1,02	57	42,4	11,3	2 780	118	46,7	15,0	2 823	175	45,3	13,8	2 809	1,02
C	45	45,7	17,0	3 073	74	48,8	18,9	3 144	119	47,6	18,2	3 117	1,02	42	47,4	18,4	3 136	81	49,9	19,2	3 163	123	49,0	18,9	3 154	1,01
D	13	50,6	21,2	3 406	18	50,7	21,5	3 429	31	50,7	21,4	3 419	1,01	19	48,5	21,1	3 376	26	50,5	20,7	3 401	45	49,7	20,9	3 390	1,01
Total Non cadres	132	44,6	15,0	2 910	245	47,4	16,6	2 939	377	46,4	16,1	2 929	1,01	129	45,6	15,8	2 974	237	48,5	17,3	2 995	366	47,4	16,8	2 988	1,01
Ensemble	879	46,6	14,6	4 733	741	45,3	14,1	4 047	1 620	46,0	14,4	4 419	0,86	876	47,1	14,9	4 787	743	46,0	14,3	4 116	1 619	46,6	14,6	4 479	0,86

210 x 297 mm

	Variation 2018-2019 (en %)												
	Hommes				Femmes				Ensemble				Ecart F/H (%)
	Effectif	Age moyen	Ancienneté moyenne	Salaire	Effectif	Age moyen	Ancienneté moyenne	Salaire	Effectif	Age moyen	Ancienneté moyenne	Salaire	
Cadres supérieurs	15%	-0%	-4%	-2,1%	-	-5%	-36%	3,0%	12%	-1%	-3%	-1,1%	5,2%
"Hors grille"	5%	1%	2%	0,2%	13%	6%	22%	3,4%	8%	3%	8%	1,4%	3,2%
Cadres DB	-29%	1%	56%	2,7%	-	-	83%	-4,3%	-20%	0%	60%	2,8%	1,6%
E	-7%	-1%	-11%	0,2%	5%	1%	-2%	-0,1%	-2%	0%	-7%	0,1%	-0,3%
F	6%	0%	2%	0,1%	-3%	2%	-3%	0,6%	2%	1%	0%	0,4%	0,5%
G	1%	1%	3%	1,0%	3%	0%	3%	0,7%	2%	1%	4%	0,8%	-0,3%
H	4%	1%	-	1,2%	5%	2%	1%	0,7%	4%	1%	0%	1,1%	-0,5%
I	-11%	0%	0%	0,8%	-	2%	6%	2,5%	-9%	1%	2%	1,0%	1,7%
Cadres	-1%	1%	-	0,7%	2%	1%	2%	0,9%	0%	1%	1%	0,7%	0,2%
Non cadres A	-8%	-0%	-1%	0,9%	-25%	4%	14%	2,7%	-18%	2%	7%	2,0%	1,8%
B	-8%	2%	1%	1,5%	-14%	2%	2%	0,7%	-12%	2%	1%	0,9%	-0,8%
C	-7%	4%	8%	2,1%	9%	2%	2%	0,6%	3%	3%	4%	1,2%	-1,4%
D	46%	-4%	-0%	-0,9%	-4%	-0%	-4%	-0,8%	45%	-2%	-2%	-0,9%	0,1%
Total Non cadres	-2%	2%	5%	2,2%	-3%	2%	4%	1,9%	-3%	2%	5%	2,0%	-0,3%
Ensemble	-0%	1%	2%	1,1%	0%	1%	1%	1,7%	-0%	1%	1%	1,4%	0,6%

Les salaires moyens sont calculés en valeur théorique temps plein (pour rendre comparable la rémunération des temps partiels à celle des salariés à temps plein) au 31/12.

L'ensemble des primes versées au cours de l'année considérée a été ramené en valeur mensuelle.

L'effectif pris en compte ne comprend pas :

- les personnes à l'effectif mais non rémunérées (notamment en suspension de contrat de travail)
- les contrats de formation (formation en alternance, post doctorants, thésards...)
- les collaborateurs (collaborateurs étrangers, conseillers scientifiques...).

Salaire permanent moyen : Salaire de base pour les C, et Salaire de base + Prime d'ancienneté + Prime mensuelle pour les NC
Personnel rémunéré au forfait : contrats spéciaux

CONFIDENTIEL

2- SALAIRES PERMANENTS

		2018					2019				
		Age moyen	Ancienneté moyenne	Salaire minimum	Salaire médian	Salaire maximum	Age moyen	Ancienneté moyenne	Salaire minimum	Salaire médian	Salaire maximum
Cadres supérieurs		59,4	24,0	6 842	8 203	11 833	58,7	23,2	6 601	8 160	11 833
"Hors grille"		44,7	5,1	3 152	5 528	8 878	46,0	5,5	3 215	5 589	9 037
Cadres	DB	26,9	0,8	2 659	2 868	3 070	26,9	1,3	2 739	2 889	3 285
	E	33,5	5,0	2 986	3 477	3 962	33,6	4,7	2 943	3 499	3 947
	F	41,5	10,6	3 027	4 032	4 658	41,9	10,6	3 027	4 059	4 653
	G	47,9	14,8	3 432	4 870	6 098	48,3	15,3	3 633	4 910	6 133
	H	52,8	19,5	4 060	5 722	6 789	53,4	19,6	3 927	5 789	6 907
	I	56,1	23,7	4 392	6 468	7 806	56,4	24,1	4 538	6 530	7 625
Total Cadres		45,6	13,9	2 659	4 622	7 806	46,0	14,0	2 739	4 651	7 625
Non cadres	A	49,6	18,6	2 038	2 628	3 044	50,7	19,9	2 086	2 661	3 069
	B	44,6	13,6	2 017	2 784	3 544	45,3	13,8	2 086	2 803	3 597
	C	47,6	18,2	2 407	3 127	3 966	49,0	18,9	2 510	3 123	4 078
	D	50,7	21,4	2 844	3 415	4 096	49,7	20,9	2 794	3 357	4 163
Total Non cadres		46,4	16,1	2 017	2 929	4 096	47,4	16,8	2 086	3 002	4 163
Ensemble salariés		46,0	14,4	2 017	4 169	11 833	46,6	14,6	2 086	4 221	11 833

3- GRILLE DE REMUNERATIONS EN 2018 ET 2019

Tranches de salaires	Décembre 2018				Décembre 2019			
	Ancienneté moyenne	Cadres	Non cadres	Ensemble	Ancienneté moyenne	Cadres	Non cadres	Ensemble
<1 750€								
1 751€ à 2 000€								
2 001€ à 2 500€	5,8		50	50	5,7		41	41
2 501€ à 3 000€	13,3	10	169	179	13,1	10	141	151
3 001€ à 3 500€	13,1	116	133	249	14,2	105	157	262
3 501€ à 4 000€	9,8	231	24	255	9,4	227	25	252
4 001 à 5 000€	12,8	376	1	377	12,8	387	2	389
5 001€ à 6 000€	17,3	297		297	17,6	295		295
Plus de 6 000€	22,9	213		213	22,8	229		229
		1 243	377	1 620		1 253	366	1 619

Ce document comprend l'ensemble des salariés liés à l'IRSN par un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au 31 décembre de l'année considérée y compris les personnes à l'effectif mais non rémunérées (notamment en suspension de contrat de travail), les contrats de formation, les collaborateurs.

CONFIDENTIEL

4- REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL EN 2018-2019

	2018			2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Salariés à temps plein	954	643	1 597	936	666	1 602
Salariés à temps partiel dont :	22	158	180	23	146	169
Temps partiel à 30%	-	1	1	-	1	1
Temps partiel à 40%	-	2	2	1	1	2
Temps partiel à 46,15%	1	-	1	-	-	-
Temps partiel à 50 %	1	4	5	2	6	8
Temps partiel à 60 %	2	3	5	5	4	9
Temps partiel à 70 %	-	1	1	-	-	-
Temps partiel à 80 % (4/5 ^{ème} avec JRTT)	12	100	112	10	93	103
Temps partiel à 90%	2	40	42	1	33	34
Temps partiel à 91 % (4/5 ^{ème} sans JRTT)	1	4	5	1	3	4
Temps scolaires annualisés	3	3	6	3	5	8
Total Salariés	976	801	1 777	959	812	1 771

5- AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIELS ET EN CONGES MATERNITE

	2019		
	Hommes	Femmes	Total
Salariés à temps partiel dont :			
augmentation en 2019	8	88	96
absence augmentation en 2019	13	52	65
évaluation insuffisante en 2019	-	2	2
suspension de contrat ou fin de liens	1	2	3
embauche 2019 ou fin 2018	1	1	2
longue maladie	-	1	1
CDD	-	-	-
Total Salariés à temps partiel	23	146	169

salariées liés à l'IRSN par un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée ayant pris un congé maternité en 2019

	2019
Salariées en congés maternité	
augmentation en 2019	34
absence augmentation en 2019 (maternité 2019/2020)	5
embauche 2019	2
sorties 2019	1
Total Salariées en congés maternité	42

6- EVOLUTION DE L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Indice des prix à la consommation - Base 2015 - Ensemble des ménages - France - Ensemble hors tabac

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	Indice	Variation mensuelle																		
Janvier	93,92	0,00%	95,51	-0,24%	97,68	-0,37%	98,71	-0,52%	99,26	-0,61%	98,85	-1,01%	99,07	-0,97%	100,41	-0,25%	101,67	-0,09%	102,67	-0,47%
Février	94,45	0,56%	95,97	0,48%	98,09	0,42%	99,00	0,29%	99,79	0,53%	99,51	0,67%	99,32	0,25%	100,52	0,11%	101,64	-0,03%	102,73	0,06%
Mars	94,92	0,50%	96,76	0,82%	98,93	0,86%	99,77	0,78%	100,25	0,46%	100,17	0,66%	100,02	0,70%	101,14	0,62%	102,42	0,77%	103,43	0,68%
Avril	95,18	0,27%	97,10	0,35%	99,06	0,13%	99,62	-0,15%	100,20	-0,05%	100,29	0,12%	100,09	0,07%	101,23	0,09%	102,59	0,17%	103,76	0,32%
Mai	95,28	0,1%	97,16	0,1%	99,00	-0,1%	99,67	0,1%	100,23	0,0%	100,53	0,2%	100,51	0,4%	101,28	0,0%	103,06	0,5%	103,86	0,10%
Juin	95,27	0,0%	97,23	0,1%	99,04	0,0%	99,84	0,2%	100,19	0,0%	100,45	-0,1%	100,64	0,1%	101,30	0,0%	103,07	0,0%	104,12	0,25%
Juillet	95,00	-0,3%	96,79	-0,5%	98,60	-0,4%	99,50	-0,3%	99,87	-0,3%	100,03	-0,4%	100,26	-0,4%	100,94	-0,4%	102,96	-0,1%	103,91	-0,20%
Août	95,23	0,2%	97,31	0,5%	99,27	0,7%	99,94	0,4%	100,31	0,4%	100,36	0,3%	100,59	0,3%	101,47	0,5%	103,48	0,5%	104,40	0,47%
Septembre	95,15	-0,1%	97,23	-0,1%	99,01	-0,3%	99,70	-0,2%	99,92	-0,4%	99,95	-0,4%	100,35	-0,2%	101,30	-0,2%	103,25	-0,2%	104,04	-0,34%
Octobre	95,28	0,1%	97,42	0,2%	99,07	0,1%	99,57	-0,1%	99,95	0,0%	100,01	0,1%	100,37	0,0%	101,40	0,1%	103,37	0,1%	103,99	-0,05%
Novembre	95,32	0,0%	97,64	0,2%	98,91	-0,2%	99,52	-0,1%	99,78	-0,2%	99,81	-0,2%	100,36	0,0%	101,47	0,1%	103,14	-0,2%	103,92	-0,07%
Décembre	95,74	0,4%	98,04	0,4%	99,23	0,3%	99,87	0,4%	99,86	0,1%	100,04	0,2%	100,66	0,3%	101,76	0,3%	103,16	0,0%	104,39	0,45%
Variation annuelle	1,94%		2,65%		1,59%		1,18%		0,60%		1,20%		1,60%		1,34%		1,47%		1,68%	
Moyenne annuelle	95,06		97,01		98,82		99,56		99,97		100,00		100,19		101,19		102,82		103,77	
Inflation annuelle	1,5%		2,1%		1,9%		0,7%		0,4%		0,0%		0,2%		1,0%		1,6%		0,9%	
Augmentations générales IRSN	0,50%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,30%		0,30%		0,00%	
Augmentations RMPP en masse	2,84%		2,38%		2,04%		2,04%		1,98%		2,02%		1,70%		1,68%		1,71%			
Augmentations cadres RMPP en masse	2,52%		2,27%		1,96%		1,95%		1,89%		1,94%		1,64%		1,57%		1,63%			
Augmentations non cadres RMPP en masse	4,30%		2,88%		2,36%		2,47%		2,41%		2,33%		1,98%		2,21%		2,12%			
mesures générales	0,24%														0,28%		0,41%			
mesures individuelles	1,02%		1,01%		0,97%		0,94%		0,98%		0,98%		0,74%		1,02%		1,16%			
mesures catégorielles automatiques	0,07%		0,07%		0,06%		0,06%		0,05%		0,05%		0,05%		0,05%		0,05%			
mesures catégorielles cadres																				
mesures catégorielles non cadres	0,27%																			
variation de la prime exceptionnelle	0,02%		0,02%		-0,01%		0,02%						-0,02%		0,03%		-0,01%			
report	1,22%		1,28%		1,02%		1,02%		0,95%		0,99%		0,93%		0,30%		0,10%			
TOTAL	2,84%		2,38%		2,04%		2,04%		1,98%		2,02%		1,70%		1,68%		1,71%			

EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE IRSN PAR MESURES EN 2019

mesures IRSN

	2019 (CIASSP) cadrage à 1,8%			
	Date d'effet	Niveau	Masse	Report
Report Année Précédente			0,05%	
Mesures générales			0,00%	0,00%
Primes pérennes (exceptionnelle)		0,04%	0,04%	0,00%
Primes générales (forfaitaire à hauteur de 120€)			0,20%	-0,20%
Prime pouvoir d'achat			0,03%	-0,03%
Compensation AGIRC ARRCO		0,31%	0,31%	0,00%
Mesures individuelles	1/1/19	1,14%	1,14%	0,00%
Mesures catégorielles automatiques		0,09%	0,05%	0,04%
Ensemble des mesures		1,58%	1,82%	-0,19%

détails par catégories: cadres et non cadres

	2019 (CIASSP) CADRES			
	Date d'effet	Niveau	Masse	Report
Report Année Précédente			0,00%	
Mesures générales			0,00%	0,00%
Primes pérennes (exceptionnelle)		0,03%	0,03%	0,00%
Primes générales (forfaitaire à hauteur de 120€)			0,18%	-0,18%
Prime pouvoir d'achat			0,00%	0,00%
Compensation AGIRC ARRCO		0,36%	0,36%	0,00%
Mesures individuelles	1/1/19	1,12%	1,12%	0,00%
Ensemble des mesures		1,50%	1,68%	-0,18%

2019 (CIASSP) NON CADRES				
	Date d'effet	Niveau	Masse	Report
Report Année Précédente			0,30%	
Mesures générales			0,00%	0,00%
Primes pérennes (exceptionnelle)		0,11%	0,11%	0,00%
Primes générales (forfaitaire à hauteur de 120€)			0,31%	-0,31%
Prime pouvoir d'achat			0,20%	-0,20%
Compensation AGIRC ARRCO		0,02%	0,02%	0,00%
Mesures individuelles	1/1/19	1,27%	1,27%	0,00%
Mesures catégorielles automatiques		0,57%	0,30%	0,27%
Ensemble des mesures		1,97%	2,51%	-0,24%

EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE IRSN PAR MESURES EN 2020 PREVUE EN CIASSP

mesures IRSN

	2020 (CIASSP) cadrage à 1,8%			
	Date d'effet	Niveau	Masse	Report
Report Année Précédente			-0,19%	
Mesures générales			0,00%	0,00%
Primes pérennes (exceptionnelles)		-0,04%	-0,04%	0,00%
Enveloppe spéciale 2020 pour primes objectivées			0,35%	-0,35%
Prime 2020 - 400€ brut (Rémunération mensuelle < 3000€)			0,08%	-0,08%
Passages D (+ 15 points)	1/1/20	0,01%	0,01%	
Mesures individuelles	1/1/20	1,52%	1,52%	0,00%
Mesures catégorielles automatiques		0,08%	0,04%	0,04%
Ensemble des mesures		1,58%	1,77%	-0,38%

détails par catégories: cadres et non cadres

	2020 (CIASSP) CADRES			
	Date d'effet	Niveau	Masse	Report
Report Année Précédente			-0,18%	
Mesures générales			0,00%	0,00%
Primes pérennes (exceptionnelles)		-0,03%	-0,03%	0,00%
Enveloppe spéciale 2020 pour primes objectivées			0,35%	-0,35%
Prime 2020 - 400€ brut (Rémunération mensuelle < 3000€)			0,01%	-0,01%
Mesures individuelles	1/1/20	1,52%	1,52%	0,00%
Ensemble des mesures		1,49%	1,67%	-0,35%

	2020 (CIASSP) NON CADRES			
	Date d'effet	Niveau	Masse	Report
Report Année Précédente			-0,24%	
Mesures générales			0,00%	0,00%
Primes pérennes (exceptionnelles)		-0,09%	-0,09%	0,00%
Enveloppe spéciale 2020 pour primes objectivées			0,35%	-0,35%
Prime 2020 - 400€ brut (Rémunération mensuelle < 3000€)			0,52%	-0,52%
Passages D (+ 15 points)	1/1/20	0,10%	0,10%	0,00%
Mesures individuelles	1/1/20	1,52%	1,52%	0,00%
Mesures catégorielles automatiques		0,55%	0,27%	0,28%
Ensemble des mesures		2,08%	2,42%	-0,58%