

# LA DIRECTION DEVRA ASSUMER SANS LA CGT

**La CGT de l'IRSN a décidé de laisser à la Direction ses responsabilités concernant l'Accord de Performance Collective, tout en s'en expliquant auprès des salariés.**

**L**ors du congrès du syndicat CGT de l'IRSN, le 1<sup>er</sup> octobre (Options n°640), les adhérent.e.s ont débattu de la position à tenir face à la Direction qui voulait « négocier » un Accord de Performance Collective (APC). Face à des choix de management à courte vue, plusieurs fois dénoncés par la CGT, les congressistes ont décidé de laisser à la Direction ses responsabilités, mais de s'en expliquer de façon transparente aux salarié.e.s. En conséquence, le syndicat a adressé le 12 novembre 2018 une lettre ouverte au Directeur Général. (Extraits de la lettre ouverte).

« Lors de nos échanges sur les orientations stratégiques de l'IRSN pour les années 2019-2023, vous avez indiqué que l'augmentation annuelle de 2% de la masse salariale depuis 10 ans, conjuguée à une stagnation des ressources de l'IRSN sur cette période, ne permet plus de dégager les marges nécessaires au bon fonctionnement de l'Institut. Aussi, pour enrayer cette situation, vous avez annoncé votre intention de réduire l'évolution de la masse salariale à 1% en 2019, puis à 1,4% en 2020 et 2021.

Lors de la première réunion de négociation (...), vous avez proposé trois pistes pour atteindre cet objectif :

- le gel de tout ou partie des augmentations annuelles ;
- la suppression de tout ou partie des 6,5 jours de crédits obtenus dans le cadre des horaires variables combinée à l'augmentation du nombre de jours travaillés pour les forfaits-jours ;
- l'augmentation de part salariale de la (cotisation de) mutuelle.

Vous avez également indiqué que vous souhaitiez prendre des mesures structurelles visant à favoriser le départ en retraite des salariés lorsqu'ils peuvent bénéficier du taux plein, ceci afin d'embaucher des jeunes salariés pour limiter la hausse de la masse salariale en jouant sur l'effet de noria.

Concernant l'état des lieux que vous dressez quant aux difficultés de stabiliser notre masse salariale, la CGT de l'IRSN souhaite vous rappeler que cela fait plus de trois ans qu'elle alerte régulièrement la Direction sur la dégradation finan-

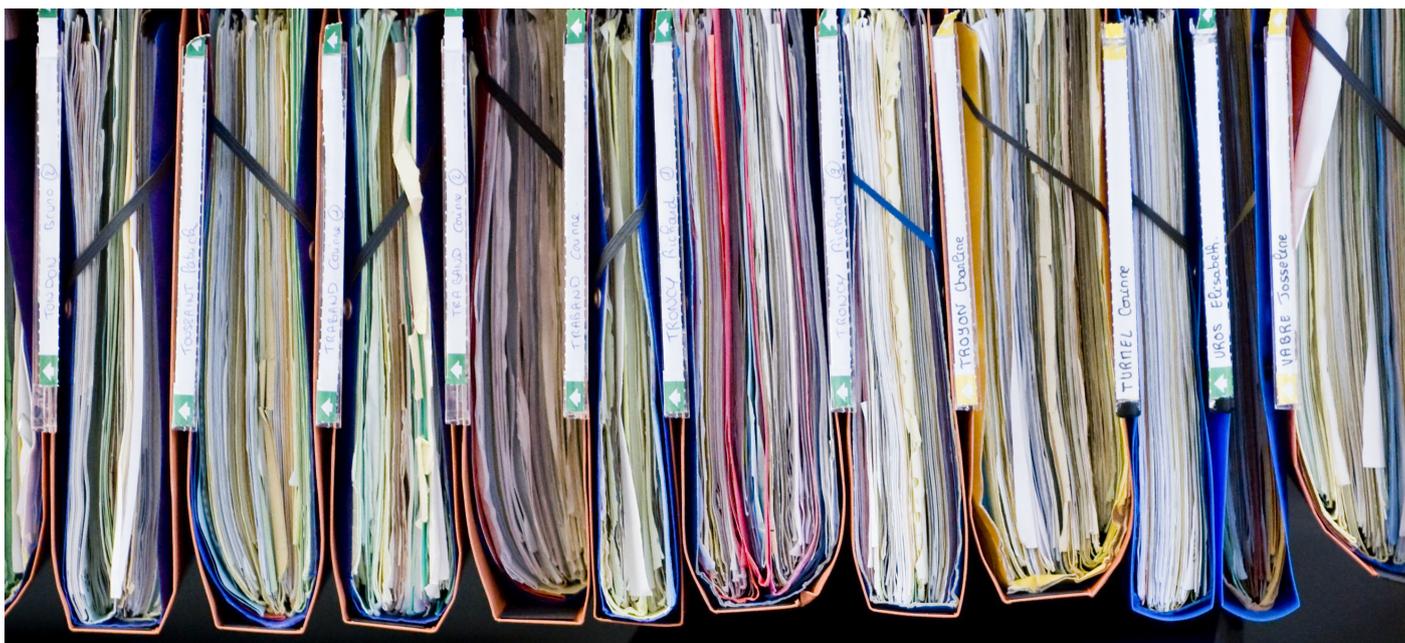
cière de l'Institut, (...). Force est de constater que depuis trois ans aucune mesure structurelle n'a effectivement été mise en place par l'IRSN. Pire, devant ce constat, les salariés sont en droit de se demander pourquoi l'IRSN a souhaité négocier un accord sur la durée du travail en 2015 et le mettre en œuvre en 2017, alors que la dérive financière liée à un tel accord était connue. C'est pourquoi l'annonce de la direction de remettre en cause cet accord après seulement une année pleine d'application nous conduit à nous interroger (...) sur la capacité d'anticipation de la direction et des tutelles.

La CGT de l'IRSN considère que la responsabilité de cette situation revient également à l'Etat. En effet, depuis plu-

**Aux élections de novembre 2018 au Conseil d'Administration la CGT a progressé de 7,6% à 45,3% des voix**

sieurs années, la charge de travail générée par les missions de l'IRSN ne cesse d'augmenter sans pour autant recevoir de réelle compensation en moyens. (...). Mais aujourd'hui, beaucoup de salariés de l'IRSN ont une charge de travail trop importante, fait prouvé par le nombre d'heures écrêtées par les compteurs individuels,





© HARTER STEPHANE\_GESTION DU CONTRAT DE TRAVAIL, PÔLE CGT, NANCY

pour un total qui se monte à un équivalent de 40 heures par an (...).

C'est pourquoi la CGT de l'IRSN estime que, outre l'indispensable augmentation des moyens financiers et humains, il est urgent d'agir sur des mesures structurelles pour y arriver et notamment :

- mettre en place des mesures fortes incitant les salariés à partir en retraite dès qu'ils ont atteint leurs droits, ceci afin de générer un effet de noria positif. Ces mesures permettront de contenir la masse salariale en jouant sur les départs et les embauches, et ainsi pouvoir conserver un niveau d'augmentation annuelle pour les salariés en place. Ce dernier point est essentiel pour fidéliser les salariés (...), mais doit s'accompagner d'une politique efficace en matière de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), comprenant un vrai transfert de compétence.

mettre en place un vrai projet de parcours professionnels, car si depuis 10 ans l'IRSN travaille sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), (...) la politique mise en place n'a pas donné satisfaction (...).

- revoir la filière managériale en travaillant sur des parcours

## La responsabilité de cette situation revient également à l'Etat

### Un Accord de Performance Collective: C'est quoi ?

L'accord de compétitivité, nommé aussi « Accord de Performance Collective », permet à une entreprise d'améliorer sa compétitivité en jouant notamment sur la durée du travail, sur sa répartition et sur les rémunérations. (...) Chaque salarié dispose alors d'un mois pour refuser ou accepter les nouvelles clauses de son contrat de travail. S'il refuse, l'employeur peut le licencier et le licenciement sera considéré comme ayant une cause réelle et sérieuse. (Wikipédia)

L'accord de performance collective (APC) remplace les accords de maintien de l'emploi (AME), de préservation ou de développement de l'emploi (APDE) et de mobilité interne (AMI). (...) L'accord peut prévoir des dispositions contraires aux clauses du contrat de travail. Elles s'imposent alors au salarié. (www.service-public.fr)

qui répondent aux préoccupations de l'IRSN sans surdimensionner les échelons centraux. Les personnes les composant ont des compétences fortes et utiles et un rééquilibrage en faveur des unités à forte charge de travail soulagerait en partie ces dernières ;

- redynamiser la filière expert mise en place il y a plus de 10 ans pour permettre aux salariés d'évoluer professionnellement sans passer nécessairement par la ligne hiérarchique. Cette filière se voulait une vitrine pour l'Institut auprès des tutelles, des partenaires, et des salariés (...). Elle devait ouvrir des opportunités et être source de motivation pour attirer et fidéliser les salariés à haut potentiel (...).

Il convient également de faire comprendre à l'Etat que demander à l'IRSN de continuer à réaliser les missions qui sont aujourd'hui les siennes, dans toute leur diversité, sans une augmentation de ses moyens n'est plus viable. (...)» ■