

CONGRÈS 2019 DE L'IRSN CGT

Le 10 octobre 2019, sur le site de Fontenay aux Roses, en région parisienne, et à la veille des élections au Conseil Social et Economique, une cinquantaine de syndiqué.e.s (à parité) se sont retrouvés pour faire le point sur l'activité de la CGT à l'IRSN. Zoom sur quelques points communs à nos entreprises et à nos organisations syndicales.

Comment se porte l'orga ?

Le syndicat compte aujourd'hui, 74 adhérents avec une évolution régulière depuis 4 ans. Ce sont notamment 43 femmes, 37 cadres, une de moins de 30 ans, 7 de moins de 40 ans et 8 retraités qui composent le syndicat. Le délégué syndical central insiste : « *Il faut attirer des jeunes pour pouvoir mieux prendre en compte leurs problématiques. L'action de syndicalisation doit aussi prendre en compte cette question* ». Comme dans la plupart de nos entreprises, il est nécessaire de syndiquer des jeunes diplômés. Pour cela ils doivent trouver dans la CGT un espace d'expression, mais aussi d'action. Mais un constat s'impose : les entreprises ont toutes de plus en plus de difficultés à fidéliser les jeunes diplômés et cela interroge la CGT. Est-ce une question de rémunération ? D'équilibre vie personnelle / vie professionnelle ? De localisation des sites sur les grandes métropoles ? Ces questions centrales de syndicalisation et de renouvellement des mandats aux prochaines élections CSE font partie des axes de travail décidés à l'issue du congrès.

« Il faut essayer d'attirer des jeunes pour pouvoir mieux prendre en compte leurs problématiques »



Photo DR

Cibler les jeunes

Les adhérents présents confirment qu'il faut aller au contact de cette population, pour tisser ce lien de confiance qui les amènera à exprimer leurs souhaits, leurs attentes, mais aussi qu'ils imaginent et mettent en œuvre de nouvelles formes d'actions revendicatives.

Il s'agit d'amplifier une vie syndicale basée sur des principes pas suffisamment mis en œuvre : accueillir les nouveaux arrivants, les questionner sur leur travail. D'autres sujets peuvent être portés à leur connaissance. Ainsi, lorsqu'on leur parle du refus du MEDEF d'établir une définition interprofessionnelle du statut de cadre, avec comme conséquence une moindre reconnaissance du diplôme, les jeunes diplômés se sentent concernés !

Classifications et rémunération sur le grill

Début 2020, une négociation s'ouvrira pour revoir en profondeur les dispositifs de classifications et de rémunération à l'IRSN. Aujourd'hui, chaque salarié est positionné dans une grille en fonction de la valorisation de son diplôme, de son expérience professionnelle et du poste tenu, comme dans beaucoup d'entreprises de notre champ fédéral. Demain, la Direction souhaite mettre en place un système qui prendra en compte le poids du poste occupé dans l'organisation, son niveau de responsabilité et l'enjeu des missions confiées. La CGT s'interroge sur cette évolution qui pourrait faire naître un clivage entre des salariés de « seconde zone », dont la progression salariale serait fortement ralentie, et d'autres salariés jugés plus talentueux ou indispensables...

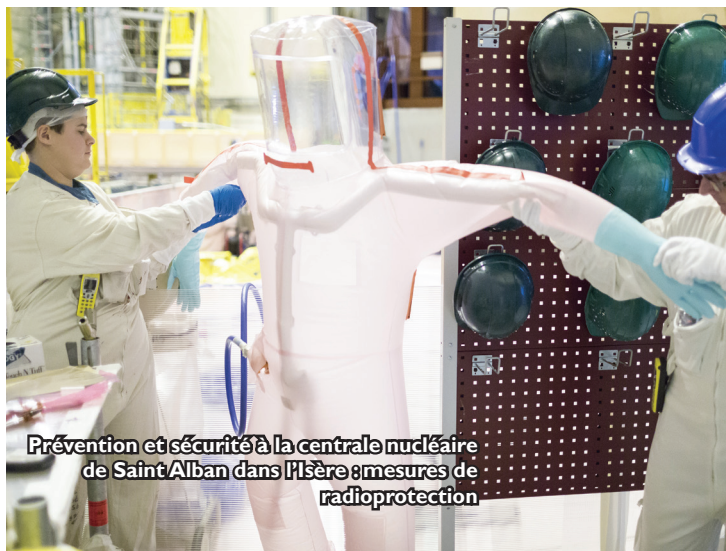
Au sein de la branche IEG, des négociations sur la grille de classification rémunération pourraient également s'ouvrir en 2020. La CGT craint, là aussi, que l'employeur ne cherche à briser ce qui constitue aujourd'hui un outil indispensable à la lutte contre toutes les discriminations.

Des perspectives et des ambitions pour l'avenir

Après quelques remarques sur la profession de foi de la CGT pour les élections CSE, le débat s'est orienté sur une question d'actualité : comment intégrer la problématique environnementale dans les axes revendicatifs de la CGT de l'IRSN ? La diversité des réactions suscitées au cours du débat conduit à penser que le sujet mérite de nouveaux échanges. Rendez-vous est donc pris pour repenser cette question collectivement, en s'appuyant sur un intervenant extérieur.

Bien d'autres sujets ont été portés au débat : forfait jour, réorganisation des fonctions d'appuis et support, activités sociales... En soirée, tout le monde s'est retrouvé au théâtre pour vivre un moment culturel fort en émotion, avant de s'attabler autour d'un repas convivial. C'est ça aussi la vie syndicale !

En guise de conclusion, il est évident que pour l'IRSN comme pour les IEG, il est important d'impulser des échanges sur notre champ fédéral Ufict, pour s'enrichir de nos expériences, notamment sur la syndicalisation des jeunes, mais aussi pour débattre des nombreux sujets de négociations qui nous sont communs. ☺



Prévention et sécurité à la centrale nucléaire de Saint-Alban dans l'Isère : mesures de radioprotection

©EDF-MURAT Guillaume

Succès de la CGT aux élections du Conseil d'Administration IRSN

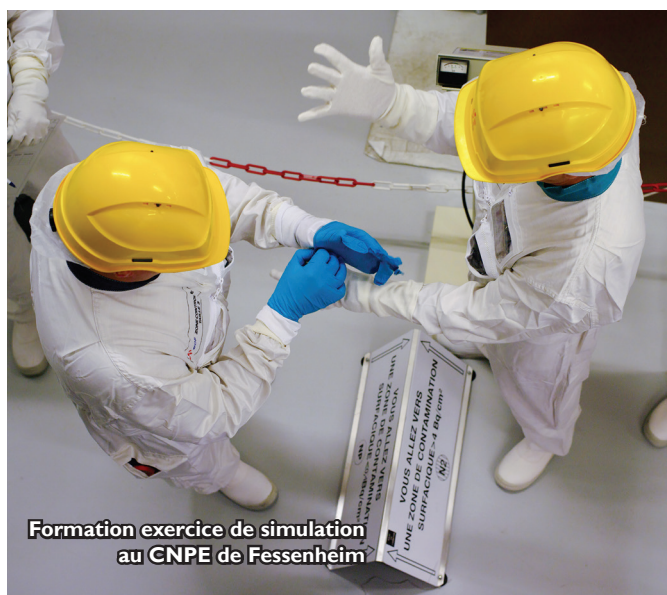
Philippe Bourrachot rappelle le très bon score de la CGT : 44,29 % des voix (contre 32,68 % pour la CFDT et 23,03 % pour la CFE-CGC), soit le meilleur résultat depuis la création de l'IRSN avec 4 sièges sur 8 pour les élu.e.s CGT. Ce score remarquable évoqué lors du dernier congrès Ufict à Gréoux-les-bains avait d'ailleurs été perçu comme un rayon de soleil.

LE CHAMP DE COMPÉTENCES DE L'IRSN

Il couvre l'ensemble des risques liés aux rayonnements ionisants, utilisés dans l'industrie ou la médecine, ou encore les rayonnements naturels.

Le décret n°2016-283 du 10 mars 2016 confie à l'IRSN (statut juridique d'EPIC) des missions d'expertise et de recherche dans les domaines suivants :

1. Sécurité nucléaire ;
2. Sécurité des transports de matières radioactives et fissiles ;
3. Protection de l'homme et de l'environnement contre les rayonnements ionisants ;
4. Protection et contrôle des matières nucléaires ;
5. Protection des installations nucléaires et des transports de matières radioactives et fissiles contre les actes de malveillance ;
6. Surveillance radiologique de l'environnement et intervention en situation d'urgence radiologique.



Formation exercice de simulation au CNPE de Fessenheim

©EDF- FOURMY Mario