

ACCORD RELATIF AU SYSTEME DE REMUNERATION DES SALARIES CADRES DE L'IRSN

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'IRSN, dont le siège 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 Jacques Repussard en sa qualité de directeur général,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales, signataires

- le syndicat CFDT,
- le syndicat CFE-CGC,
- le syndicat CFTC,
- le syndicat CGT,
- le syndicat SPAEN.

d'autre part,

Il a été préalablement exposé ce qui suit :

L'IRSN s'appuie sur l'ensemble de ses salariés pour la réalisation des missions qui lui ont été confiées par les pouvoirs publics et son action collective repose notamment sur l'implication de chacun dans ses activités professionnelles.

Dans ce cadre, l'Institut, composé pour plus des deux tiers de son effectif d'ingénieurs, de chercheurs et de cadres administratifs, souhaite apporter des améliorations à leur dispositif de classification et de rémunération en vigueur.

Pour se développer, l'IRSN doit accueillir de jeunes ingénieurs et chercheurs et les fidéliser ; il a également besoin de disposer de hauts niveaux de compétence dans tous ses domaines d'activité. L'institut recherche donc pour ses personnels des niveaux de rémunération attractifs et des perspectives de carrière motivantes.

La nouvelle grille de classification des cadres définie par le présent accord est ramenée à quatre niveaux afin d'offrir une meilleure cohérence quant au degré de responsabilité et de compétence attaché à chacun d'entre eux. Leur amplitude permet une large évolution de carrière à l'intérieur de chaque niveau et par la promotion d'un niveau à l'autre. Par ailleurs, la majorité des contrats spéciaux pourront ainsi s'intégrer à cette grille.

La situation des cadres débutants fait désormais l'objet d'un suivi et d'un rythme de progression spécifiques avant leur intégration au premier niveau de la classification. Cet aménagement permet de répondre au besoin d'un accompagnement plus soutenu durant les premières années d'activité professionnelle.

Le nouveau dispositif a également pour objet d'accentuer le lien entre la rémunération et les fonctions occupées.

Dans cette perspective, une plus grande lisibilité des mécanismes de rémunération des cadres est assurée par l'intégration au salaire de base des éléments permanents que sont la prime spéciale cadres et la prime individuelle et de l'élément variable récurrent que constitue la prime de productivité.

Le principe d'augmentations individuelles liées au niveau de la contribution apportée par chaque cadre est affirmé et encadré, tout en maintenant la pratique d'augmentations générales annuelles contribuant au maintien du pouvoir d'achat des salariés.

Plusieurs mécanismes de garantie d'évolution dans le cadre du nouveau dispositif sont prévus par le présent accord, afin d'assurer aux salariés présents que le système de progression de carrière et de rémunération soit globalement aussi favorable dans le nouveau dispositif que dans le dispositif antérieur.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 - CLASSIFICATION

L'article 174 de l'Accord d'entreprise est remplacé par les dispositions du présent article qui feront l'objet d'une nouvelle numérotation afin de s'intégrer à la nouvelle division dudit Accord :

Article 1.1 - Principes régissant la classification

La présente classification des emplois cadres s'applique aux personnels cadres régis par l'accord d'entreprise, à l'exception des cadres dirigeants.

Les emplois exercés par les salariés cadres sont classés en quatre niveaux de qualification, hors débutants, établis sur la base des critères suivants :

- contenu des activités et niveau de responsabilités au regard des besoins de l'IRSN,
- compétences requises pour exercer l'activité, connaissances justifiées par la formation initiale, la formation continue ou l'expérience professionnelle, validée dans le cadre professionnel.

Les salariés cadres progressent à l'intérieur de la grille de classification suivant les modalités décrites à l'article 3.1 du présent accord pour les augmentations individuelles et les promotions. Le passage d'un niveau à l'autre est déterminé par l'accroissement des responsabilités et des compétences, lié à l'expérience acquise et mesuré par la réalisation des objectifs professionnels confiés par la hiérarchie.

Seul le passage au niveau 8 fait l'objet d'une procédure particulière comportant la constitution d'un dossier ad hoc par le responsable hiérarchique et la décision favorable du Directeur général de l'Institut.

Article 1.2 - Définition des niveaux

NIVEAU 5 : Ingénieurs, chercheurs ou cadres administratifs, ayant au moins deux ans d'expérience professionnelle dans un des domaines de compétence de l'institut, dont les activités requièrent des connaissances scientifiques et techniques associées à un savoir faire permettant la réalisation d'objectifs précisément définis et pour laquelle le salarié doit rendre compte de manière régulière et détaillée à son responsable direct.

Le salarié peut être en relations avec toutes les autres unités de l'institut, voire exercer une représentation externe limitée et encadrée de l'IRSN au niveau national ou international.

NIVEAU 6 : Ingénieurs, chercheurs ou cadres administratifs dont les activités font appel à la maîtrise théorique et pratique de situations souvent complexes, mais connues. Les objectifs sont définis de façon générale et le salarié dispose pour leur réalisation d'une autonomie élargie qui nécessite de rendre compte de manière régulière à son responsable.

Le salarié peut être en relations avec toutes les autres unités de l'institut et exercer une représentation externe de l'IRSN au niveau national ou international sous l'autorité de son responsable.

NIVEAU 7 : Ingénieurs, chercheurs ou cadres administratifs dont les activités font appel à une expertise théorique et pratique permettant d'optimiser des environnements complexes et nouveaux. Les objectifs sont définis de façon générale, voire proposés par le salarié lui-même qui dispose pour leur réalisation d'une très large autonomie et rend compte à son responsable selon le mode défini entre eux.

Le salarié peut être en relations avec toutes les autres unités de l'institut, à tout niveau, et exercer une mission de représentation externe de l'IRSN au niveau national ou international.

A titre d'exemple, dans la filière management, les postes de chef de service ou d'unité équivalente, et les postes de chef de bureau/laboratoire comportant des responsabilités élargies et exigeant des compétences spécifiques ont vocation à se trouver classés à ce niveau.

NIVEAU 8 : Ingénieurs, chercheurs ou cadres administratifs dont les activités impliquent la capacité de remise en cause théorique et pratique des concepts et l'invention de nouvelles approches permettant une évolution significative du domaine d'activité. Les objectifs sont largement proposés par le salarié lui-même qui dispose pour leur réalisation d'une très large autonomie et rend compte à son responsable selon le mode défini entre eux.

Le salarié peut être en relations avec toutes les autres unités de l'institut, à tout niveau, et exercer une mission de représentation externe de l'IRSN au niveau national ou international.

A titre d'exemple, dans la filière expert, les postes d'expert senior ont vocation à se trouver classés à ce niveau.

Article 1.3 - Situation des débutants

1.3.1 - Salariés concernés

Les cadres débutants, c'est-à-dire ayant moins de deux ans d'expérience professionnelle acquise après l'obtention du diplôme pris en compte lors de leur embauche, sont recrutés en fonction du barème d'embauche débutants. Ce barème, qui prend en compte la valorisation du diplôme, est établi par la direction des ressources humaines en partenariat avec les autres directions de l'IRSN et présenté chaque année à la commission des carrières.

Les ingénieurs, chercheurs ou cadres administratifs débutants occupent un poste leur permettant d'acquérir l'expérience nécessaire à leur évolution professionnelle ultérieure. Dans cette perspective, ils intègrent le niveau 5 après quatre années au maximum d'expérience professionnelle totale.

1.3.2 - Seuil d'accueil des débutants

Les diplômes de l'enseignement supérieur requis pour l'embauche dans la catégorie des cadres sont répartis en quatre groupes suivant le classement de l'établissement (école ou université). Ces groupes déterminent le coefficient d'accueil des cadres débutants.

Le classement des diplômes dans ces quatre groupes, ainsi que les coefficients d'accueil correspondants peuvent être revus chaque année en fonction de l'évolution du marché de l'emploi et font l'objet d'une présentation à la commission des carrières.

Toute révision des coefficients d'accueil fait l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales

Lors de l'entrée en vigueur du présent accord, les coefficients d'accueil prévus sont les suivants :

- groupe I : 485,
- groupe II : 520,
- groupe III : 545,
- groupe IV : 560.

1.3.3 - Mesures applicables aux débutants

Durant les deux premières années en position de cadre débutant, l'adaptation des salariés à leur poste de travail, ainsi que l'adéquation de leur niveau de rémunération aux fonctions occupées font l'objet d'un suivi régulier par leur unité d'affectation et par la direction des ressources humaines.

En fonction du niveau de recrutement et de la qualité de l'intégration des intéressés, des mesures salariales peuvent leur être attribuées chaque semestre ou chaque année suivant la date d'entrée à l'IRSN. Un maximum de trois mesures est fixé pour cette période.

Les valeurs minimum et maximum des augmentations individuelles cumulées susceptibles d'être appliquées au cours des deux premières années en position de cadre débutant sont définies annuellement. A la date d'entrée en vigueur du présent accord, les valeurs d'augmentation sont comprises entre 220 euros et 320 euros par mois, soit, compte tenu de la valeur du point de 2007, entre 41,18 et 59,90 points.

Au-delà de la deuxième année en position de débutant, un suivi adapté est mis en place par l'unité d'affectation et par la direction des ressources humaines. Ce suivi a pour objet de permettre aux cadres concernés de confirmer leur adaptation au poste qu'ils occupent.

Durant cette phase, leur rythme d'avancement est identique à celui des cadres relevant de la classification.

1.3.4 - Bilan annuel

Chaque année, un bilan des recrutements et des mesures attribuées aux cadres débutants est établi et porté à la connaissance de la commission des carrières et des organisations syndicales.

Les fourchettes d'augmentations des cadres débutants peuvent être revues dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, en fonction de l'évolution du marché de l'emploi.

ARTICLE 2 - REMUNERATION

Article 2.1 - Principes régissant la rémunération

Chaque niveau de qualification comporte un coefficient minimum et un coefficient maximum, exprimés en points et en euros.

Ces coefficients définissent la plage salariale, à l'intérieur de laquelle chaque salarié, suivant son niveau de qualification, a vocation à évoluer, dans le respect des règles définies ci-après.

La rémunération de base est égale au produit du coefficient par la valeur du point.

Article 2.2 - Intégration de la prime spéciale cadre

L'article 85 de l'Accord d'entreprise relatif à la prime spéciale cadre est abrogé.

La prime spéciale cadre est intégrée à la rémunération de base de chaque salarié bénéficiaire à hauteur de 8,5 % du coefficient de paiement atteint au 1^{er} juillet 2008.

Article 2.3 - Intégration de la prime individuelle

L'article 84 de l'Accord d'entreprise relatif à la prime individuelle est abrogé.

La prime individuelle est intégrée à la rémunération de base de chaque salarié bénéficiaire à hauteur du pourcentage atteint au 1^{er} juillet 2008, appliqué au nouveau coefficient de paiement résultant de l'intégration à cette même date de la prime spéciale cadre.

Article 2.4 - Intégration de la prime de productivité

La prime de productivité, versée deux fois par an à 40 % de l'effectif de l'IRSN conformément à l'usage en vigueur, est intégrée à compter du 1^{er} janvier 2009 à la nouvelle rémunération de base issue de l'intégration de la prime spéciale cadre et de la prime individuelle, par application à cette rémunération d'un coefficient de majoration uniforme de 1,67%.

Cette mesure s'applique aux cadres présents au 1^{er} juillet 2008, sur la base du nouveau coefficient de paiement atteint à cette date.

Article 2.5 - Echelle des coefficients

Pour tenir compte de l'intégration à la rémunération de base des prime énoncées aux articles précédents, l'amplitude des coefficients pour chacun des niveaux de la grille cadres a été majorée, de même que les tranches de rémunération déterminant les pourcentages d'augmentation individuelle définies à l'article 3.3.2 du présent accord.

Les coefficients minimum et maximum correspondant à la nouvelle classification sont déterminés comme indiqué dans le tableau ci-après.

Niveau	Minimum	Maximum
5 En points <i>En €/mois</i>	455 2 430	845 4 512
6 En points <i>En €/mois</i>	555 2 964	980 5 233
7 En points <i>En €/mois</i>	700 3 738	1170 6 248
8 En points <i>En €/mois</i>	800 4 272	1455 7 770

(valeur du point au 01/01/2008)

ARTICLE 3 - MESURES INDIVIDUELLES ET PROMOTIONS

Article 3.1 - Principes régissant les mesures individuelles et les promotions

Les augmentations individuelles et les promotions caractérisées par un changement de niveau, ont lieu au choix. Elles reconnaissent la qualité du travail effectué, l'accroissement des compétences et, le cas échéant, l'exercice de responsabilités plus élevées.

Les augmentations individuelles de salaire et les promotions, hors nomination dans la filière managériale ou expert, sont prononcées à compter du 1^{er} juillet de chaque année.

Les propositions sont présentées avec leurs motivations (niveau d'appréciation et taux de la mesure proposée) par les directeurs sur recommandation des responsables hiérarchiques concernés. Les propositions sont examinées par la Commission des carrières qui rend un avis. Elles sont ensuite transmises pour décision à la direction des ressources humaines.

Les salariés sont informés par leur responsable hiérarchique des mesures envisagées à leur égard.

Dans le cadre d'une nomination dans la filière managériale ou expert, une augmentation individuelle et/ou une promotion peuvent être proposées et prendre effet immédiatement, sans attendre l'échéance du 1^{er} juillet. La commission des carrières est tenue informée de cette mesure.

Article 3.2 - Promotions

La notion de promotion vise le changement de niveau de qualification, soit par nomination dans le cadre d'un changement de poste, soit par évolution du domaine des activités et du niveau des responsabilités dans le cadre d'une modification du poste.

L'évolution dans l'échelle des niveaux de qualification est conditionnée par l'acquisition des compétences et connaissances requises.

Lorsque la promotion est liée à un changement de poste (mutation), la direction concernée justifie l'adéquation du salarié au nouveau poste.

Lorsque la promotion est liée à une évolution du poste occupé par le salarié, la direction présente le nouveau contenu du poste et en justifie la nécessité au regard de ses besoins. Elle identifie par ailleurs les critères d'adéquation du salarié à ce poste.

La direction des ressources humaines valide la proposition de l'unité au regard des éléments fournis et s'assure par ailleurs de sa cohérence avec la structure des postes et le plan emploi de l'IRSN.

Article 3.3 - Augmentations individuelles

Les augmentations individuelles sont attribuées soit à l'occasion d'une promotion, soit pour prendre en compte la contribution des salariés en reconnaissant leur expérience et leur développement professionnel à l'intérieur d'un même niveau.

L'ensemble des salariés cadres présents au 31 décembre est proposable pour une augmentation individuelle ou une promotion l'année suivante.

3.3.1 - Principe de sélectivité

Les propositions d'augmentations individuelles sont établies suivant le niveau de la contribution globale du collaborateur apprécié par son responsable hiérarchique direct sous la responsabilité du directeur de l'unité à laquelle il appartient. Cette démarche est effectuée à l'aide d'une grille comportant quatre niveaux d'appréciation de la contribution : insuffisante, moyenne, satisfaisante, exceptionnelle.

A titre indicatif, les appréciations et les mesures individuelles en découlant pour l'ensemble des collaborateurs de l'IRSN devraient se répartir habituellement en fonction d'une sélectivité encadrée de la façon suivante :

- | | |
|--|-------------|
| - contribution insuffisante ou non appréciable * : | 0 % à 10 % |
| - contribution moyenne : | 20 % à 40 % |
| - contribution satisfaisante : | 40 % à 60 % |
| - contribution exceptionnelle : | 0 % à 10 % |

En tout état de cause, l'IRSN s'engage à garantir chaque année qu'au minimum 80 % des salariés cadres bénéficient d'une augmentation individuelle correspondant à l'appréciation « moyen » ou « satisfaisant ».

3.3.2 - Application des augmentations individuelles

Les augmentations individuelles de salaire sont exprimées en pourcentage par tranche de rémunération :

* Pourra être jugée non appréciable la contribution d'un salarié récemment recruté ou reprenant son activité après une période de suspension de son contrat de travail d'au moins six mois, sauf congé de maternité ou arrêt maladie/accident de travail.

- pour la tranche 1, du coefficient 455 au coefficient 705 : augmentations individuelles comprises entre 1,5 % et 6,5 % par fraction de 0,5 % ;
- pour la tranche 2, du coefficient 706 au coefficient 955 : augmentations individuelles comprises entre 1 % et 5 % par fraction de 0,25 % ;
- pour la tranche 3, du coefficient 956 au coefficient 1205 : augmentations individuelles comprises entre 0,75 % et 3 % par fraction de 0,25 % ;
- pour la tranche 4, du coefficient 1206 au coefficient 1455 : augmentations individuelles comprises entre 0,5 % et 2,5 % par fraction de 0,25 %.

Les responsables hiérarchiques élaborent dans ce cadre des propositions d'augmentation individuelles pour les salariés cadres de leur unité sur la base des quatre niveaux d'appréciation indiqués ci-dessus. Ces propositions sont validées par les directeurs puis transmises à la direction des ressources humaines qui assure leur consolidation.

En règle générale, pour les salariés relevant de la même tranche de rémunération dont l'appréciation sera identique, le pourcentage d'augmentation individuelle devra être inversement proportionnel au niveau de la rémunération.

Cette consolidation est effectuée en tenant compte :

- de la répartition statistique des propositions des unités dans les quatre niveaux d'évaluation,
- du pourcentage de la masse salariale consacrée, pour l'année considérée, aux augmentations individuelles,
- de l'objectif de cohérence dans le traitement des situations entre les différentes directions de l'institut.

Référentiel indicatif de distributivité :

	T1 455 - 705	T2 706 - 955	T3 956 - 1205	T4 1206 - 1455
Contribution				
insuffisante	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
moyenne	2,50 % à 1,50 %	2,00 % à 1,00 %	1,25 % à 0,75 %	1,00 % à 0,50 %
satisfaisante	4,50 % à 3,00 %	3,25 % à 2,25 %	2,00 % à 1,25 %	1,50 % à 1,00 %
exceptionnelle	6,50 % à 5,00 %	5,00 % à 3,50 %	3,00 % à 2,00 %	2,50 % à 1,75 %

3.3.3 - Garanties d'évolution

➤ Garantie minimum de progression moyenne par tranche

L'IRSN s'engage sur un pourcentage moyen minimum d'augmentation individuelle pour l'ensemble des salariés bénéficiant d'une telle mesure à l'intérieur de chaque tranche de rémunération :

- tranche 1 :	2,90 %
- tranche 2 :	2,30 %
- tranche 3 :	1,20 %
- tranche 4 :	1,00 %

Pour les salariés relevant de la catégorie 1 (niveaux E1 à E3) de la classification antérieure et n'ayant pas atteint le coefficient 740 dans le cadre de la nouvelle grille, le pourcentage moyen minimum d'augmentation individuelle tel que défini au paragraphe précédent est égal à 3,1 %.

➤ Garantie individuelle

L'article 48 - 4 de l'Accord d'entreprise est remplacé par les dispositions qui suivent.

Sera évoquée devant la commission des carrières, après examen par la direction des ressources humaines, la situation :

- de tout salarié n'ayant bénéficié d'aucune augmentation individuelle de salaire pendant deux années consécutives,
- de tout salarié n'ayant pas bénéficié durant trois années consécutives d'augmentations individuelles au moins égales à la valeur moyenne d'augmentation individuelle garantie pour sa tranche de rémunération.

➤ Garantie en masse

Pour la période d'application du présent accord, l'IRSN consacrerait aux augmentations individuelles de ses salariés cadres, hors cadres débutants, une dotation au moins égale à celle résultant des règles prévues pour les augmentations individuelles dans le cadre du système antérieur. Cette dotation sera présentée aux organisations syndicales à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

ARTICLE 4 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Article 4.1 - Positionnement individuel dans la nouvelle grille

Chaque salarié cadre, à l'exception des cadres débutants, des cadres titulaires de contrats de collaboration et de formation et des cadres dirigeants, est positionné sur l'un des quatre niveaux de

la grille de classification au regard des fonctions qu'il exerce et de son échelon de classement antérieur.

Bénéficieront d'une attention particulière lors de cette transposition les salariés classés à l'échelon E4 de la grille de 2003, ainsi que ceux qui se trouveraient à la limite supérieure d'un niveau.

Echelon grille 2003	Niveau grille 2008
E1	DEBUTANT N5
E2	N5
E3	N6
E4	N6 N7
E5	N7
E6	N8
E7	N8

Une notification du nouveau classement individuel applicable au 1^{er} octobre 2008 sera adressée à chaque salarié cadre concerné, après application des mesures d'augmentations individuelles en juillet 2008 et présentation de l'état de l'ensemble des positionnements à la commission des carrières en septembre 2008.

Article 4.2 - Dispositions transitoires

4.2.1 - Mesures d'ajustement individuelles

Après son intégration dans la nouvelle grille de classification, la situation de chaque salarié cadre sera examinée par la direction des ressources humaines et par sa direction d'affectation.

Une mesure individuelle spécifique d'ajustement pourra être mise en œuvre, sur deux années au maximum, en faveur des cadres dont le nouveau positionnement se trouverait en inadéquation avec la fonction qu'ils occupent.

4.2.2 - Mesures collectives

Les mesures transitoires suivantes seront appliquées de façon collective :

- A l'occasion de l'intégration dans la nouvelle grille de classification, les nouveaux coefficients résultant de l'application des articles 2.2 et 2.3 du présent accord seront majorés de :
 - 10 points pour les salariés relevant des niveaux E1 et E2 dans le cadre de la grille antérieure,
 - 8 points pour les salariés relevant des niveaux E3 et E4 dans le cadre de la grille antérieure,
 - 5 points pour les salariés relevant des niveaux E5 à E7 dans le cadre de la grille antérieure ;
- Les cadres dont la situation individuelle nécessitera un ajustement au regard des nouvelles dispositions relatives au recrutement des débutants, c'est-à-dire ceux dont le coefficient après intégration dans la nouvelle grille et application de la mesure prévue au paragraphe précédent restera inférieur à 520, verront leur coefficient majoré pour atteindre cette valeur en deux années au maximum ;
- Pour les salariés bénéficiant d'une mesure d'augmentation individuelle en 2009 et qui, en fonction du rythme moyen d'avancement de leur catégorie, auraient dû bénéficier d'une mesure d'augmentation en 2009 ou en 2010 dans le cadre du dispositif antérieur, une majoration spécifique de la mesure d'augmentation individuelle sera appliquée en 2009 dans les conditions suivantes :

Contribution	Catégorie 1	Catégories 2 et 3
moyenne	9 points 48,06 €	8 points 42,72 €
satisfaisante ou exceptionnelle	15 points 80,10 €	12 points 64,08 €

(valeur du point au 01/01/2008)

L'application de ces dispositions transitoires fera l'objet d'une présentation aux organisations syndicales en septembre 2008 avant leur mise en œuvre.

Article 4.3 - Principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'IRSN est attentif à l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne :

- leurs possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel,
- l'évolution du niveau de rémunération tout au long de la carrière.

A ce titre, l'Institut réitère les engagements pris dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité du 10 mai 2007 en matière :

- d'application de règles identiques de détermination des rémunérations d'embauche pour les femmes et les hommes ;
- de prise en comptes des seuls critères professionnels dans l'attribution des mesures individuelles de salaire et/ou de promotion ;

- de respect de la proportion hommes / femmes dans les différents niveaux et dans les postes à responsabilité.

Article 4.4 - Carrière des salariés mis à disposition des organisations syndicales

Les dispositions de l'accord du 21 mai 2002 relatif à l'exercice du droit syndical, concernant la carrière des salariés mis à disposition des organisations syndicales seront mises à jour pour tenir compte des modifications issues du présent accord.

ARTICLE 5 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2008.

Il est conclu pour une durée déterminée dont l'échéance est identique à celle de l'Accord d'entreprise.

Son renouvellement, sa révision et sa dénonciation s'effectuent selon les modalités définies à l'article 3 de l'Accord d'entreprise.

Les parties signataires conviennent de se réunir en 2009 pour apprécier et analyser les conditions de sa mise en œuvre.

Fait à Fontenay-aux-Roses le

Pour l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire	
Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (CFDT)	
Pour le Syndicat national de l'énergie nucléaire (CFTC)	
Pour le Syndicat des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés de l'énergie atomique (CFE-CGC)	
Pour le Syndicat CGT-IRSN	
Pour le Syndicat Professionnel Autonome des agents de l'Energie Nucléaire - Union Nationale des Syndicats Autonomes (SPAEN-UNSA-IRSN)	