

### Modalités de fonctionnement de la formation conjointe

La discussion a porté sur quelques amendements permettant d'améliorer les modalités de préparation des ordres du jour, l'administration a répondu favorablement.

### Information- consultation relative à la mise en jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

#### **Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**

Le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les personnels d'une entreprise et doit contenir un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise.

Cet inventaire implique :

- de déterminer les unités de travail selon les caractéristiques propres de l'entreprise (lieu de travail, métier ou poste de travail, services ou fonctions) ;
- d'identifier et recenser les dangers (travail en hauteur, travail de nuit, utilisation de produits chimiques dangereux...) ;
- d'analyser les risques (risques de chute, risque d'explosion, risque d'électrisation...) ;
- de repérer les conditions d'exposition des salariés à ces risques (lieu, fréquence et niveau d'exposition, nombre de personnes potentiellement exposées...).

**Aujourd'hui l'ASNR doit créer un DUERP très rapidement.** L'administration demande à la formation conjointe d'acter la juxtaposition des documents qui constituaient les DUERP de l'ASN et de l'IRSN pour constituer le DUERP de l'ASNR. En pratique, rien ne change mais juridiquement c'est un incontournable. Le travail sur le fond interviendra dans un deuxième temps.

#### **Le DUERP « ex-IRSN » se compose de 75 Unités de Travail**

- 3 UT transverses (134 : travail de bureau, 136 : déplacements sur site ou dans les installations, 148 : RPS)
- 72 autres UT spécifiques aux métiers et aux activités expérimentales
- Le DUERP
  - prescrit les mesures de prévention, EPI/EPC nécessaires pour assurer l'activité en sécurité
  - propose des formations adaptées au risque
  - alimente l'outil FEI sur SAP et permet au médecin au travail d'adapter le suivi médical.

#### **Le recueil des risques à « l'ex-ASN » est organisé autour de 8 Unités de Travail**

- 3 UT pour les inspecteurs, inspecteur transports ou chargé d'affaires (LUDD, Npx et REP)
- 1 UT inspecteur du travail
- 2 UT pour les managers administratif / décideur, managers réalisant des inspections
- 2 UT pour le personnel administratif ou technique

### Formation conjointe 3 avril 2025

- Les RPS sont traités dans les 8 UT existantes

**A ce jour, les élus CFDT constatent un hiatus entre l'application d'une affectation des personnels dans les UT selon leur statut (public/privé) et des risques évalués par activité/site, indifféremment des statuts.**

#### **L'élaboration d'un DUERP ASNR intégré et homogénéisé**

Le travail d'homogénéisation portera sur :

- les 8 UT ex-ASN et les 3 UT transverses ex-IRSN
- les 72 UT spécifiques de l'ex-IRSN ne sont pas concernées par ce travail
- Objectif : finalisation des travaux fin 2025 avec information des IRP sur l'avancement des travaux

**Constatant l'impossibilité de consulter les documents des UT ex-ASN par les salariés et réciproquement pour les agents avec les UT ex-IRSN, la formation conjointe a demandé et obtenu le report du vote.**

**Les élus CFDT avaient regretté que ce point n'ait pas été débattu en amont conjointement par la CSSCT (Commission santé sécurité et conditions de travail ex-IRSN) et la F3SCT (Formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail ex-ASN). Ce report du vote va permettre un travail sur le fond.**

### **Information-consultation relative à la réorganisation de la Direction des déchets, des installations de recherche et du cycle**

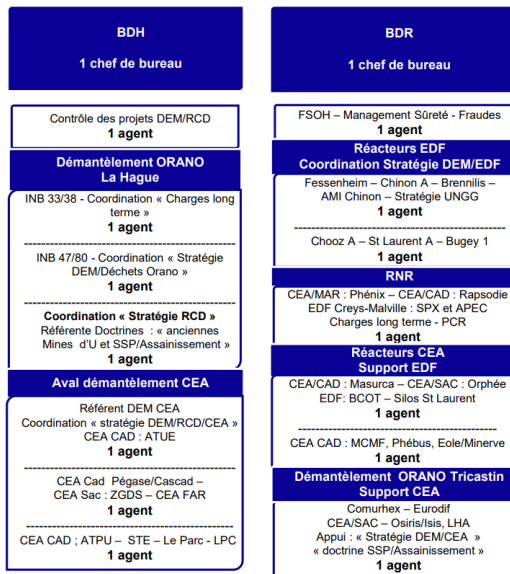
Au sein de la DRC les missions du suivi des installations en démantèlement (DEM) et des sujets liés aux sites et sols pollués et l'assainissement sont actuellement confiées à deux bureaux :

- BDH : bureau des démantèlements de l'aval du cycle et des situations héritées / 8 agents dont 1 chef
- BDR : bureau des démantèlements de réacteurs et de l'amont du cycle / 8 agents dont 1 chef

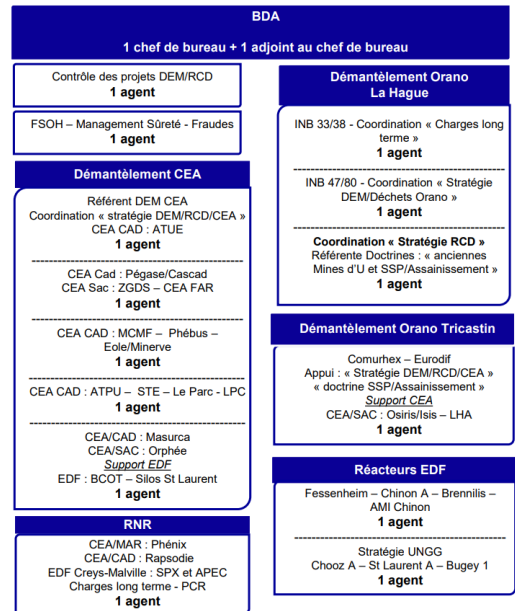
Le projet vise à fusionner le BDH et le BDR pour créer le BDA (bureau du démantèlement et de l'assainissement).

**ÉVOLUTIONS ENVISAGÉES**

Organigramme actuel : 16 agents



Nouvel organigramme : 16 agents



Les élus **CFDT** ont examiné le projet de réorganisation et relevé les points suivants :

- Un projet mené en concertation avec les agents concernés à la suite du départ du chef du BDH fin 2024
- Un diagnostic de l'existant faisant apparaître :
  - Le besoin d'une uniformisation sur le traitement des sujets entre les deux bureaux existants
  - Une perte de lisibilité de la répartition des installations entre les deux bureaux
  - Des unités de taille réduite qui ne favorisent pas le partage de connaissance et d'expérience
- Une réorganisation à périmètre constant (effectifs et missions) à l'échelle des 2 bureaux avec un regroupement d'agents jeunes et d'autres plus expérimentés ce qui facilitera le tutorat
- Une mise en œuvre prévue au 1<sup>er</sup> mai 2025.

Les élus **CSAP** ont soulevé un risque en termes de charge pour le manager sur le début d'année lors de la période des entretiens annuels.

En conséquence, les élus **CFDT** ont exprimé un avis favorable au projet de réorganisation.

# Formation conjointe 3 avril 2025

## Présentation de la démarche organisationnelle des fonctions supports

Les élus ont questionné l'administration sur la vision de la Direction générale sur le rôle stratégique des unités fonctionnelles et supports et sur les enjeux et les ambitions de leur réorganisation. Olivier Gupta a indiqué que la gestion financière était l'enjeux premier, puis la gestion des ressources humaines et du dialogue social ou encore la gestion des ressources numériques.

### Le projet

Les unités fonctionnelles et supports de l'ASNR ont été réorganisées au 1<sup>er</sup> janvier 2025 par juxtaposition des unités issues de l'IRSN et de l'ASN, au sein de directions transverses. La DG engage maintenant l'élaboration d'une organisation intégrée et pérenne.

Une démarche générale de réorganisation en 5 étapes est définie, mais sa déclinaison est confiée à chaque directeur afin de tenir compte des spécificités de chaque direction (effectifs, répartition entre les sites, recouvrement des activités entre ex-IRSN et ex-ASN, etc.).

#### **1. Définir la liste des activités et des missions de l'entité et établir un état des lieux de l'organisation existante, en associant les personnels de l'entité.**

- a. Moyens : rencontres, séminaires, réunions, valorisation des GT menés dans le cadre de préparation de la fusion,
- b. Résultats : perception collective partagée des attendus, manière d'y répondre notamment du point de vue de l'organisation et des process, clarification des motifs de la structuration de l'organisation à venir,
- c. Planning : avant fin mars, remontée au Comex de la liste d'activités et des missions de l'entité et un état des lieux de l'organisation existante.

#### **2. Elaborer la structuration de l'organisation future**

Cette dernière doit reposer sur une définition des niveaux hiérarchiques qui soit commune à l'ensemble des directions transverses et support. Cette structuration doit préciser pour chaque service ou chaque bureau, les missions associées. Cette réflexion devra également viser à identifier les interfaces potentielles avec d'autres directions qui méritent un travail dédié. La DRH ou la MAT (mission d'appui à la transformation) pourront être en soutien sur l'accompagnement au changement.

→ **Présentation du projet d'organisation par l'équipe de direction de l'entité au COMEX pour avis et d'un point d'information au Collège**

#### **3. Echange individuel entre la direction et chaque personnel** pour identifier la future composition des services et des bureaux, et ajuster la proposition d'organisation présentée.

→ **Information de la formation conjointe sur le projet d'organisation à**

#### **4. Organisation d'ateliers avec l'ensemble des personnels de la direction** pour préciser le fonctionnement général de la direction et celui de chacun des bureaux.

→ **Validation du COMEX – information au Collège - consultation de la formation conjointe.**

#### **5. Pré-positionnement des personnels et gestion des situations individuelles.**

## Faits marquants

### Formation conjointe 3 avril 2025

	<i>Passage en formation conjointe Pour information</i>	<i>Passage en formation conjointe Pour consultation</i>
DRPC	Début juin	Début juillet
DAJ	Début septembre	Début novembre
DRH	Début mai	Début juin ou début juillet
USNR	Début mai	Début juin ou début juillet
DNUM	Début juin	Début juillet ou début septembre
DFP	Début juin	Début juillet ou début septembre
DAF	Début septembre	Début novembre
DSSP	Début mai	Début juillet
DPS	<i>en attente arrivée directeur scientifique</i>	
DI	Début juin	Début septembre

Les principes donnés aux directeurs par l'administration sont :

1/ La localisation géographique. Sauf volontariat, et en adéquation avec l'organisation du service, il n'y aura pas de mobilité géographique des personnels des directions. Il est demandé aux directions de réfléchir à la localisation géographique à l'aune notamment de trois paramètres : la nécessité d'avoir un service de proximité, la possibilité d'ouvrir au départ des personnels un poste sur un autre site d'implantation et la taille critique des unités géographiques.

2/ L'association des personnels. L'association des personnels s'opèrera à différents temps et selon différentes modalités en fonction des étapes : une dimension collective dans les étapes amont et plus individuelles dès lors qu'interviendront les travaux autour de structures infra et les pré positionnements.

Le recours aux outils internes (lab) est proposé.

3/ Identification des interfaces. Les notes de fonctionnement structurées sur la base de la cartographie des processus devront identifier les interfaces et les modalités de gestion de ces interfaces.

**Les élus CFDT estiment que le calendrier annoncé est extrêmement volontariste, voire irréaliste.**

**Les élus CFDT demandent qu'une attention particulière soit portée :**

- **Aux interfaces entre les directions fonctionnelles et supports et les directions opérationnelles,**
  - **Au rapprochement des cultures ex-IRSN et ex-ASN,**
  - **Au traitement des situations de mal être et de RPS avec un accompagnement à la hauteur des enjeux.**

**Les élus CFDT demandent que la cohérence entre les objectifs définis dans les entretiens annuels, dont la campagne est sur la fin, et les nouvelles missions confiés post-réorganisation soit vérifiée et ajustée au besoin.**

### Formation conjointe 3 avril 2025

#### Point relatif à l'élaboration du futur règlement intérieur d'établissement

Le règlement intérieur d'établissement est un document rédigé par l'employeur. Le code du travail prévoit qu'il fixe en particulier les éléments suivants :

- les règles de discipline ;
- la nature et l'échelle des sanctions disciplinaires ainsi que les droits de la défense ;
- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ;
- le rappel des dispositions légales relatives au harcèlement moral, au harcèlement sexuel, et aux agissements sexistes ;
- le rappel du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

Pour l'ASNR, l'administration prévoit d'élaborer un règlement intérieur commun et unifié applicable à l'ensemble du personnel (agents publics et salariés) mais qui prendra en compte des dispositions spécifiques adaptées à chaque statut. En effet, des exclusions seront prévues pour les agents publics concernant certaines dispositions réservées exclusivement aux salariés, conformément aux exigences légales et statutaires qui leur sont propres.

L'administration a présenté lors de cette Formation conjointe un plan général de ce futur règlement intérieur ainsi que le calendrier prévisionnel de son élaboration et de son déploiement. Il est prévu successivement :

- une consultation de la formation conjointe en juin 2025,
- une communication à l'inspection du travail et un dépôt au greffe du CPH en juin 2025,
- une publication à l'ensemble du personnel et une entrée en vigueur du règlement intérieur d'établissement début juillet 2025

#### Information-consultation relative à la répartition budgétaire 2025 « hors titre 2 » (fonctionnement et investissement)

75% du budget annuel de l'ASNR a été mis à disposition le 10 mars après la fin du régime des services votés. Les 25% bloqués pourront être débloqués si le CBCM (contrôleur budgétaire et comptable ministériel) lève sa réserve sur la gestion des autorisations d'engagements de 2024.

La LFI (Loi de Finance initiale) 2025 a réduit les budgets prévus en PLF (Projet de loi de finance) de :

- -2,7 M€ portant le budget à 223,7 M€ pour le titre 2 (masse salariale)
- -3,4 M€ portant le budget à 135,3 M€ (en crédit de paiement) pour le hors-titre 2 (fonctionnement, investissement). 25,2M€ de recettes non fiscales (prestations, contrats projets européens ou internationaux, ...) sont attendues pour 2025 mais ne seront mises à disposition de l'ASNR qu'une fois perçues. Ceci peut poser des problèmes notamment lorsque les recettes sont perçues en fin d'année.



Les élus regrettent les rabots opérés sur le budget de l'ASNR entre le PLF 2025 et la LFI 2025, alors même que l'Etat s'était engagé à donner tous les moyens nécessaires au bon fonctionnement de l'ASNR. Ils attirent l'attention de l'administration sur les éventuelles difficultés liées à la gestion entre la perception des recettes non fiscales et les crédits de l'Etat, mais aussi sur l'impossibilité de report des budgets non consommés.

Les élus souhaitent être consultés en formation conjointe sur le rapport à 5 ans, attendu pour mi 2025 (évaluation des moyens prévisionnels humains, techniques et financiers sur 5 ans demandée par la loi du 21 mai 2024) ainsi que sur une éventuelle élaboration d'un PMT (Plan à Moyen Terme).

### Information en vue de la consultation relative à la politique recrutement au sein de l'ASNR : Point d'étape sur les effectifs ASNR au 28 février 2025 (répartition par unité ; entrées/sorties)

Les élus ont encore rappelé la nécessité de définir la politique de recrutement au sein de l'ASNR. L'administration a indiqué qu'elle n'était pas prête pour consulter les élus sur cette politique.

La LFI prévoit deux contraintes sur les effectifs :

- Schéma d'emploi : le seuil de 2006,1 ETP (équivalent temps plein au 31/12/24) + 3 ETP accordés dans la LFI ne doit pas être dépassé, soit 2009,1 ETP au 31/12/2025 (des dépassements en cours d'année 2005 sont possibles)
- Plafond d'emploi : le seuil de 2025 ETPT (équivalent temps plein travaillé lissée sur l'année). Ne sont pas pris en compte les stagiaires, les alternants et intérimaires dans l'effectif sous plafond.

Les effectifs en ETP sont les suivants :

Statut / contrat	31/01/2025	28/02/2025
<b>Agents publics</b>	<b>475,7</b>	<b>478,7</b>
Fonctionnaires	373,1	375,1
Contractuels	102,6	103,6
<b>Salariés de droit privé</b>	<b>1526,7</b>	<b>1532,5</b>
Salariés - CDI	1419,7	1424,5
Salariés - CDD/CTE	5,0	5,0
Salariés - CDD de formation par la recherche	102,0	103,0
<b>Total général</b>	<b>2002,4</b>	<b>2011,2</b>

La répartition par Direction est la suivante :

Direction	Fonctionnaires	Contractuels	Salariés - CDI	Salariés - CDD/CTE	Salariés - CDD de formation par la recherche	Total général
CENTRE-COMPTABLE			13,0			13,0
COLLEGE	2,0	5,0	3,0			10,0
DAF	6,0	3,0	64,5			73,5
DAJ	3,7	4,5	6,0			14,2
DCN	43,4	9,8	4,9			58,1
DEP	30,4	5,0	2,8			38,2
DEU	7,0	3,0	4,0			14,0
DFP	3,8	1,0	13,8			18,6
DI	3,0	2,0	21,0			26,0
DIRECTION GENERALE	7,0	1,0	12,0			20,0
DIS	9,6	5,0	3,0			17,6
DIV-BORDEAUX	17,6	1,0	2,7			21,3
DIV-CAEN	24,0	2,0				26,0
DIV-CHALONS	12,5	3,0				15,5
DIV-DIJON	1,9	3,0	1,0			5,9
DIV-LILLE	17,2	1,0				18,2
DIV-LYON	33,0	2,8	2,0			37,8
DIV-MARSEILLE	19,2	1,0	2,0			22,2
DIV-NANTES	9,3	0,7	1,0			11,0
DIV-ORLEANS	20,6	5,0				25,6
DIV-PARIS	11,6	7,0	1,0			19,6
DIV-STRASBOURG	9,9	3,0				12,9
DNUM	3,0	6,0	42,8			51,8
DPS			14,8			14,8
DRC	42,8	3,0				45,8
DRH	8,0	3,9	28,3			40,2
DRI		1,0	1,0			2,0
DRPC	1,0	10,9	31,3			43,2
DSSP	1,0	6,0	66,0			73,0
DTS	23,8	2,0				25,8
MAT			2,0			2,0
MSC	2,8	2,0				4,8
PSE-ENV			251,4	1,0	25,0	277,4
PSE-SANTE			200,6	3,0	36,0	239,6
PSN-EXP			270,6		5,0	275,6
PSN-RES			332,1	1,0	37,0	370,1
USNR			25,9			25,9
<b>Total général</b>	<b>375,1</b>	<b>103,6</b>	<b>1 424,5</b>	<b>5,0</b>	<b>103,0</b>	<b>2 011,2</b>

Au 26/03, 4 démissions de salariés en CDI ont été déposées. Les élus CFDT craignent une remontée de ces chiffres car la procédure de contrôle déontologique pourrait ralentir les dépôt de démissions.

**Les élus CFDT attendent de l'administration qu'elle mette en place rapidement, après consultation des représentants, la politique sociale de l'ASNR qui inclue la politique de recrutement.**

### Point de situation des conventions conclues dans le cadre la création de l'ASNR et leurs impacts sur les conditions de travail du personnel

Suite à la séparation de la DEND et de la dosimétrie des conventions ont été mises en place pour permettre la continuité d'activité.

Conventions ASNR avec le MINARM

- appui technique : volet appui technique pour expertise de sécurité et de sureté, volet collaboration (formations, études, enseignement..) pour une durée de 5 ans



### Formation conjointe 3 avril 2025

- crise : rôles et modalités d'action en situation de crise entre ASNR et DSND selon les installations (durée 1 an)
- Convention de délégation de gestion pour la gestion du numérique (transitoire) : continuité d'activité (réseaux /matériels hébergés à l'ASNR) en phase de finalisation (2 ans renouvelables).

Conventions ASNR avec le CEA (dosimétrie)

- hébergement : conditions d'occupations et logistique associée en phase de finalisation (durée 9 ans)
- numérique (transitoire) : continuité d'activité notamment applications numériques métiers pour la dosimétrie

Les conventions avec la DGT et DGS sont en cours de discussion, la convention avec Météo France a été signée le 3 avril.

### Questions diverses

- **Point de situation sur la gestion du courrier**

De nombreux courriers adressés à Montrouge sont perdus et les versions électroniques reçues ne sont pas Ocrisées (image sans reconnaissance du texte).

- **Point de situation sur les salariés de l'ASNR en division (déplacements professionnels, badgeages, entretiens annuels...)**

Les salariés en division (ex-MAD) ont toujours des difficultés pour se faire rembourser les frais de mission. Plusieurs webinaires ont été organisés pour présenter les outils ex-IRSN en janvier. Un guide RH a été adressé aux managers d'équipes hybrides. Un webinaire aura lieu pour que les assistantes puissent saisir les demandes de mission.

Les fiches métiers des ex-MAD ne correspondent pas à leur métier et les remontées dans Talentsoft ne sont pas adaptées et les managers ne connaissent pas le fonctionnement du système de classification et de rémunération des salariés.

Les ex-MAD n'ont pas accès au réseau informatique ex-IRSN et ne reçoivent pas toutes les informations diffusées.

- **Point de situation sur les nouvelles dispositions mises en place en cas d'inspections inopinées**

De nouvelles dispositions ont été mises en place par l'administration lors d'inspections inopinées faisant intervenir les personnes d'astreintes. L'administration reviendra vers les représentants pour traiter ce point.

- **La représentation des Etats-Unis a envoyé un courrier à des nombreux groupes tricolores exigeant qu'ils respectent la politique « anti-DEI » (DEI, pour « diversité, équité, inclusion ») de l'administration républicaine pour tout contrat avec l'Etat fédéral. Les élus CSE souhaitent savoir si l'ASNR a reçu ce courrier.**

### Formation conjointe 3 avril 2025

Si oui, quelle suite compte y donner l'administration. Si non, quelle suite donnera l'administration si elle le reçoit plus tard

Le courrier n'a pas été reçu et le gouvernement français a pris position en indiquant qu'il appliquerait les règles en vigueur en France.

- Quels avis d'expertise ont été produits depuis la création de l'ASNR ? Les représentants souhaitent avoir communication de la liste ainsi que des dates de publication sur le site de l'ASNR.

La liste sera envoyée post-réunion.

### Vos élus CSE CFDT

