

Modalités de fonctionnement de la formation conjointe

La question de la possibilité du recours à l'expertise par les représentants du personnel de la formation conjointe n'a toujours pas été tranchée. Les modalités précédentes ont donc été reconduites jusqu'à la prochaine réunion de la FC.

Sur le fond, l'administration laisse la porte entrouverte à l'expertise mais avec un entrebâillement quasi inexistant. A ce stade, les élus **CFDT** ne disposent pas d'informations suffisantes pour savoir s'ils seront en mesure de se prononcer en connaissance de cause sur les réorganisations des fonctions supports à venir, aussi nous avons demandé :

- Une modification du calendrier de consultation de manière à permettre une remise des avis de la formation conjointe lors d'une seule réunion. L'enjeu est de donner à la fois, un avis sur les réorganisations de chaque direction et de donner aussi un avis sur la réorganisation dans son ensemble. Une remise d'avis au 15 octobre nous apparaîtrait adaptée. Les nouvelles organisations seraient mises en place à l'issue de cette réunion de la FC.
- L'organisation début juin d'une réunion extraordinaire de la FC afin de statuer sur le recours à une mission d'accompagnement pour aider la formation conjointe à formuler son avis sur la réorganisation des directions fonctionnelles. L'objectif de cette mission serait d'écouter et de recueillir les attentes et avis des personnels concernés sur les objectifs de la réorganisation, notamment sur les améliorations des pratiques de travail, et sur les solutions d'organisation retenues par l'administration, leurs avantages et leurs risques. Une convention entre l'administration, la formation conjointe et le spécialiste définira la durée de la mission, ses modalités de pilotage, les modalités d'accès aux documents et d'échange avec les personnels, son financement.

Les modalités de fonctionnement ont été reconduites jusqu'à la prochaine formation conjointe. Concernant les réorganisations des directions supports, l'administration a noté les demandes de la CFDT et doit revenir vers les représentants du personnel.

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

Pour rappel, 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.

L'ASNR a choisi de se doter d'un DUERP unique issu de la juxtaposition des DUERP issus de l'IRSN et de l'ASN. Ces documents sont désormais accessibles à l'ensemble du personnel selon 2 modalités :

- Périmètre ex-IRSN (Serveur M) : <M:\HSE DOCUMENT UNIQUE>
- Périmètre ex-ASN (SiV2) : <http://si.asn.i2/webtop/drl/objectId/0b00045183f36a19>

Faits marquants

Formation conjointe 7 mai 2025

La formation conjointe a adopté ce DUERP unifié à la majorité, avec 3 abstentions et 1 vote contre.

Compte tenu de la juxtaposition de deux approches différentes pour les aspects RPS, travail de bureau et missions, l'administration prévoit d'harmoniser le traitement de ces 3 thématiques au sein du DUERP par un travail en GT. A cette fin deux sous-groupes de travail sont créés afin de traiter des thématiques RPS et travail de bureau/missions.

- Un sous-GT RPS devra statuer sur la pertinence de maintenir l'analyse des facteurs de RPS au sein d'unités de travail par grandes familles de métiers (inspections, expertise, recherche, intervention, management...) ou bien par direction organisationnelle, ou de maintenir une UT RPS spécifique.
- Un sous-GT Travail de bureau/missions aura pour objectif d'homogénéiser les cotations de risques par activité ou situation de travail en mettant en œuvre une méthode robuste.

L'administration a accepté la demande des élus d'associer des représentants du personnel aux travaux des sous-GT, ceux-ci étant également des acteurs de la prévention des risques professionnels. Les représentants du personnel ont donc donné un avis favorable.

Information en vue d'une consultation relative au projet de réorganisation de la Direction des sites, de la sécurité et du patrimoine

Ce point constitue une information très en amont d'une mise en place de la réorganisation prévue à l'automne (décalage du planning initial pour prendre le temps d'échanger avec le personnel).

La DSSP (Direction des sites de la sécurité et du patrimoine) a pour missions d'assurer la sécurité des personnes, la sécurité des biens, la gestion du patrimoine immobilier et la valorisation des plateformes scientifiques.

Dans la perspective d'une réorganisation en octobre 2025, les deux principaux axes de réflexion sont :

- Le devenir du service fonctionnel compétent en radioprotection (SCR),
- L'évolution du bureau logistique et immobilier (BLI, ex-ASN situé à Montrouge).

Les changements annoncés concernent :

- le rattachement des SCR et SMR dans l'objectif de fluidifier et harmoniser les pratiques, en impliquant les coordonnateurs RP et les PCR.
- le rattachement du SPOT à la direction du site de Cadarache. Un point de vigilance apparaît quant à une possible adhérence sur la répartition des rôles avec la direction du pilotage scientifique.
- le changement du périmètre d'activité du BLI dont une partie des activités se retrouve de facto intégrée dans la gestion de l'ensemble des sites (mutualisation de contrats maintenance, de sécurité...). Une évolution des métiers du BLI est prévue et constitue un point de vigilance sur l'étude d'impact.

La réorganisation de la DSSP interviendrait finalement à l'automne. Les élus CFDT porteront une attention particulière aux personnels dont les missions et/ou les conditions de travail vont évoluer.

Information en vue d'une consultation relative au projet de réorganisation de l'Université de la sûreté nucléaire et de la radioprotection

Ce point d'information s'inscrit en préalable à une consultation prévue à l'été en amont de la mise en place effective de la réorganisation.

L'USNR (université de la sûreté nucléaire et de la radioprotection) a pour missions de coordonner les actions relatives au management des connaissances et à la formation en interne ASNR. En externe, elle assure le partage et la valorisation des connaissances de l'ASNR par la formation, y compris pour des formations concurrentielles (habilitations).

L'objectif de la réorganisation est d'une part de rassembler les moyens au sein de l'USNR et d'autre part de mutualiser les modes et les moyens de fonctionnement, de façon à améliorer son fonctionnement avec l'ensemble du personnel disponible puis à élargir l'offre de développement des compétences.

Les principaux axes de la réorganisation en cours de réflexion sont :

- La création dans le SCOPE d'un bureau du développement des compétences internes intégrant les 3 personnes de la DRH en charge de la formation des inspecteurs, ainsi que le pilotage par le SEARCH des activités d'archivage et d'abonnement du site de Montrouge.
- La mise en place de référents pour le pilotage d'activités transverses (capitalisation, communautés de pratiques, communication, innovation).

La CFDT relève que des mouvements internes de personnel sont également annoncés en interne au sein du SCOPE ainsi qu'au niveau de l'échelon central. Ultérieurement, des changements sont annoncés avec la mutualisation des pratiques et des outils. Enfin, au motif que les experts sont impliqués dans le management des connaissances, l'USNR assurera l'animation de la filière expert.

Dans leur suivi des réorganisations, les élus CFDT seront attentifs à ce que les évolutions minimales annoncées ne se traduisent pas par une mise en difficulté des personnels dans la réalisation de leurs missions.

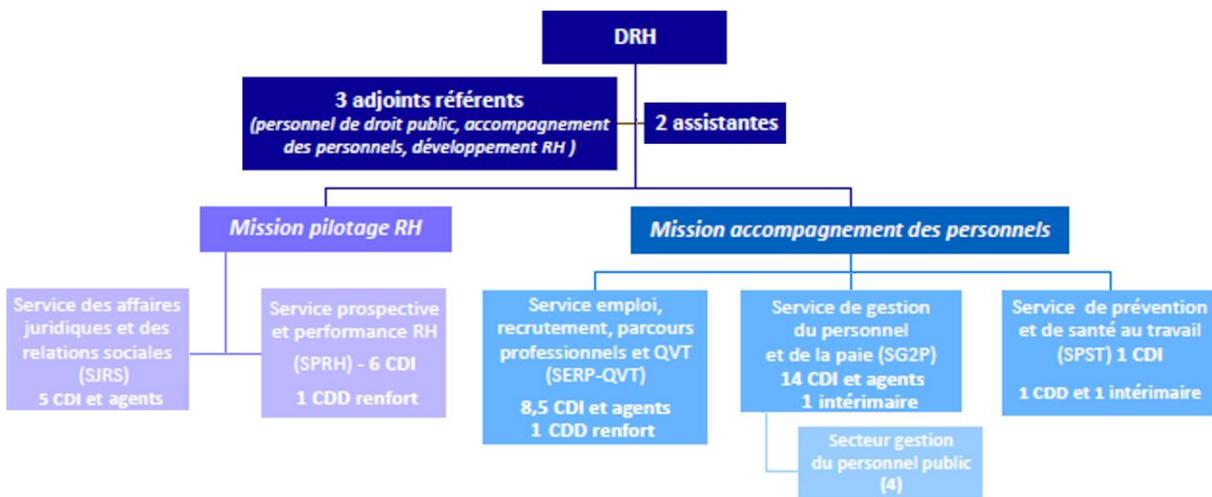
Information en vue d'une consultation relative au projet de réorganisation de la Direction des ressources humaines

La Directrice des ressources humaines a présenté la réorganisation qu'elle souhaite mettre en place au début du second semestre.

La juxtaposition mise en place au 1^{er} janvier ajoutant de la charge de travail, la réorganisation doit permettre de revenir à un plan de charge raisonnable mais aussi de s'organiser pour suivre la feuille de route RH et d'assurer la lisibilité de l'organisation. La mixité des statuts au sein des services vise également à l'acculturation réciproque des statuts public et privé.

La proposition consiste en deux axes :

- Le transfert de l'activité formation au sein de l'USNR (3 personnes).
- La réorganisation des services de la DRH avec une séparation des missions de pilotage RH et d'accompagnement des personnels, sur la base de l'organigramme prévisionnel suivant.



Les effectifs sont conservés et les personnels maintenus dans leur métier sans mobilité géographique imposée. Un programme de formation et un accompagnement sont prévus.

Les élus ont relevé que l'organisation en missions/services et non en service/bureaux soulève à nouveau la problématique des services de petite taille, sans équivalence avec l'hétérogénéité des missions confiées aux chef(fe)s de service de grande taille, mais qui donne droit à un même classement dans la grille de rémunération des salariés de droit privé.

Comme cela a été fait par la DNUM (numérique) et la DRPC (relations participation et communication), les élus demandent que les acteurs opérationnels soient consultés pour établir un diagnostic de l'existant et recenser les besoins de l'ensemble du personnel.

Une consultation est prévue lors de la prochaine formation conjointe le 27 juin.

Au travers du calendrier social très chargé jusqu'au 30 juin 2027, les élus CFDT notent le contraste entre les ambitions de la DRH et la complexité induite par la gestion des différents statuts et les contraintes afférentes.

Cependant, l'urgence affichée pour cette Direction ne doit pas masquer le besoin d'un état des lieux partagé tant au sein des Directions support qu'avec les Directions opérationnelles. Les élus ont donc demandé un aménagement du calendrier de consultation présenté par l'Administration pour pouvoir s'appuyer sur un conseiller externe.

Information-consultation relative à la politique de recrutement de l'ASNR

Les représentants du personnel ont examiné la politique et le processus de recrutement de l'ASNR tels que présentés par James Gravelines et Laurence Rio.

La politique de recrutement vise une ouverture des postes à tous les statuts en recherchant principalement la meilleure adéquation entre les compétences du candidat et les compétences attendues. Il est prévu que chaque poste ouvert en externe fasse également l'objet d'une recherche de candidature interne et, qu'à compétences égales, les candidatures internes soient privilégiées.

Les exceptions concernent des postes pour lesquels le statut de fonctionnaire est requis : les postes d'inspecteur du travail, ainsi que les postes d'inspecteur qui requièrent un pouvoir de police judiciaire. Dans ce dernier cas, le recours à des salariés de droit privé ne peut être qu'occasionnel. De plus, certains emplois nécessitent la nationalité française.

Pour les emplois à durée déterminée en cas de remplacement, de vacation, d'accroissement temporaire d'activité, les recours aux CDD de droit public sont privilégiés. Les CDD de formation par la recherche et les CTE se font sur contrat de droit privé. Par conséquent, le type de contrat proposé dépend à la fois du statut du candidat, de la spécificité du poste et du type de contrat.

L'étude de la possibilité d'organiser un concours réservé au personnel de l'ASNR pour devenir fonctionnaire, comme prévu dans la loi, n'est pas encore engagée.

Pour aider les managers dans le processus de recrutement, il est proposé d'élargir l'utilisation de TALENSOFT. Il est également prévu de recourir à une commission pour procéder aux recrutements sur des postes à responsabilité spécifiques et sur des postes de manager (chef de service et supérieurs). La CFDT souhaiterait élargir le recours à cette commission au recrutement de managers de niveau N+1, à savoir les chefs de laboratoire et chefs de bureau.

En conclusion, les représentants du personnel notent favorablement une volonté de maintenir l'équilibre actuel des différents statuts et de promouvoir la mobilité interne pour tous les postes, même ceux ouverts à recrutement externe. Les représentants du personnel resteront vigilants dans la pratique au maintien d'un équilibre des statuts, notamment sur les postes à responsabilité.

Les élus CFDT attendaient une politique de recrutement de l'ASNR plus qu'un mode d'emploi pour une bonne gestion par DRH des demandes issue des autres Directions. Il aurait été appréciable que cette politique fasse état du principe d'équilibre H/F, des modalités de priorisation des postes pour les unités/métiers en tension ou en cas d'atteinte du schéma d'emploi (cf. point suivant).

Information-consultation relative à la répartition /effectifs 2025

La LFI prévoit deux contraintes sur les effectifs :

- **Le schéma d'emploi :** le seuil de 2009,1 ETP (équivalent temps plein) ne devant pas être dépassé au 31/12/2025. *Il est à noter que des dépassements en cours d'année 2025 sont possibles mais qu'il est essentiel que tous ces ETP soient pourvus à l'échéance, sous peine de perdre les ETP manquants...*
- **Le plafond d'emploi :** le seuil de 2025,0 ETPT (équivalent temps plein travaillé lissée sur l'année). *Il est à noter que les stagiaires, les alternants et intérimaires ne sont pas pris en compte dans l'effectif sous plafond.*

Une mise à jour des effectifs en ETP (équivalent temps plein) au 31 mars a été présentée.

Statut / contrat	31/01/2025	28/02/2025	31/03/2025
Agents publics	476,5	479,5	480,5
Fonctionnaires	375,9	377,9	378,9
Contractuels	100,6	101,6	101,6
Salariés de droit privé	1 526,7	1 532,5	1 530,1
Salariés - CDI	1 419,7	1 424,5	1 425,1
Salariés - CDD	5,0	5,0	5,0
Salariés - CDD FORM-REC	102,0	103,0	100,0
Total général	2 003,2	2 012,0	2 010,6
Ratio Agents publics / Effectif total	23,8%	23,8%	23,9%
Ratio Salariés de droit privé / Effectif total	76,2%	76,2%	76,1%

Pour l'année 2025, le budget T2 (dépenses de personnel) a été décliné en effectifs ETPT (équivalent temps plein travaillé moyenné sur l'année) en distinguant privé/public et en adoptant une cible plus basse que le schéma d'emploi à 2004 ETP. Au 31 mars, un écart moyen de +1,3 ETPT au-delà du budget T2 a été estimé.

	Janvier	Février	Mars	Moyenne	Budget	Ecart/Budget
Agents publics	473,9	478,5	477,1	476,5	479,0	- 2,5
Salariés de droit privé	1 525,1	1 531,7	1 529,5	1 528,8	1 525,0	3,8
Total général	1 999,0	2 010,2	2 006,6	2 005,3	2 004,0	1,3

Faits marquants

Formation conjointe 7 mai 2025

Pour les postes en CDI, les projections à fin 2025 avec les mouvements connus à date ont été comparées avec le schéma d'emploi (sureffectif potentiel de 3,3 ETP) et le plafond d'emploi (sous-effectif de -3,2 ETPT). Le tableau suivant donne la répartition des ETP CDI par Direction/Division. PSN-RES est en excédent de 17,5 ETP du fait de recrutements en anticipation de départs à la retraite qui n'ont pas encore eu lieu.

DIRECTION	Cibles d'emploi (ETP) 31.12.2025	ETP 12.25 Projection	Ecart 12.25 vs référence cibles	ETPT MOYEN ANNUEL
COLLEGE	9,0	9,0	0,0	9,0
DG	21,8	23,0	1,3	22,4
CENTRE COMPTABLE	13,0	13,0	0,0	13,0
DAF	72,4	71,5	-0,9	71,9
DAJ	13,2	14,2	1,0	14,1
DCN	58,1	59,1	1,0	58,9
DEP	37,1	39,2	2,1	38,4
DEU	14,0	14,9	0,9	14,7
DFP	21,4	18,5	-2,9	19,6
DI	25,0	25,0	0,0	25,5
DIS	21,6	20,6	-1,0	19,4
DIV-BORDEAUX	23,3	20,1	-3,2	20,5
DIV-CAEN	26,2	25,0	-1,2	25,0
DIV-CHALONS	12,7	12,7	0,0	12,7
DIV-DIJON	5,9	4,9	-1,0	5,5
DIV-LILLE	18,0	18,2	0,2	18,4
DIV-LYON	38,9	38,0	-0,9	38,7
DIV-MARSEILLE	21,2	22,2	1,0	22,2
DIV-NANTES	10,0	7,7	-2,3	9,6
DIV-ORLEANS	24,6	24,6	0,0	25,5
DIV-PARIS	19,6	19,6	0,0	20,4
DIV-STRASBOURG	13,6	13,7	0,1	13,6
DIVISIONS	214,0	206,7	-7,3	212,0
DNUM	51,5	51,8	0,3	52,1
DPS	13,8	13,8	0,0	14,0
DRC	44,3	44,8	0,5	44,8
DRH	40,0	39,8	-0,2	40,1
DRI	2,0	2,0	0,0	2,0
DRPC	41,7	41,2	-0,5	42,2
DSSP	70,8	76,0	5,2	75,1
DTS	25,0	24,8	-0,2	25,5
MAT	2,0	2,0	0,0	2,0
MSC	4,8	4,8	0,0	4,8
PSE-ENV	252,0	251,4	-0,6	251,2
PSE-SANTE	205,9	200,9	-5,0	201,7
PSN-EXP	287,3	279,7	-7,6	276,8
PSN-RES	314,8	332,3	17,5	331,1
USNR	24,0	26,9	2,9	26,6
RESERVE ETPT ASNR	3,2	0,0	-3,2	
TOTAL ASNR	1903,6	1906,9	3,3	1908,8

Autorisation d'emploi : 1912 ETPT

Les élus **CFDT** constatent, dès le premier trimestre, que la double contrainte du schéma d'emploi et du plafond d'emploi et l'existence de plusieurs statuts va rendre le pilotage des recrutements complexe pour assurer un atterrissage conforme à la cible. En dessous de la cible, l'ASNR perdra des postes, au-dessus l'ASNR perdrait la confiance de Bercy.

Le directeur général a indiqué que l'ASNR demandera +12 ETP pour la loi des finances 2026 afin de compenser la perte liée à la perte des 12 ETP (effectif à fin 2024) du fait du décalage d'arrivées à début 2025. L'espoir d'une modification du schéma d'emploi 2025 est extrêmement mince.

Les marges de manœuvre en termes de recrutement sont très faibles. Les élus s'inquiètent de l'impact de la gestion des effectifs notamment sur les recrutements dans les unités en tension et des impacts sur l'attractivité. Les élus demandent que la stratégie de recrutement soit clairement présentée dans ce contexte contraint.

Faits marquants Formation conjointe 7 mai 2025

Présentation des orientations de l'ASNR et des modalités d'association des personnels à la construction de la feuille de route d'installation de l'ASNR

Les orientations sont en cours de finalisation et seront communiquées dans les prochains jours. Quatre orientations sont en cours de définition autour de quatre thèmes :

- S'affirmer en faisant perdurer les acquis issus de l'ASN et de l'IRSN
- Innover pour s'adapter au contexte en évolution (relance du nucléaire)
- Culture collective et collaborative
- Organisation unifiée lisible et robuste

La Direction générale souhaite que des **séminaires d'équipes** d'une demi-journée (animés par les directeurs ou chefs de services) soient organisés avant fin juin pour présenter et mettre au débat les orientations. La Direction s'engage à faire une première restitution des éléments issus des séminaires avant la mi-juillet.

Elle souhaite également organiser des **ateliers transverses** sur la base du volontariat : 6 ateliers sont prévus en « zone nord » et 3 en « zone sud ». L'objectif affiché est l'enrichissement des actions de la feuille de route pour les 3 thématiques suivantes : mettre en place le fonctionnement quotidien, construire le collectif, construire un parcours de carrière et de formation (mobilité...).

Si la déclinaison pratique des grands principes affichés par l'Administration est souhaitée, les représentants du personnel considèrent que l'exercice est conduit dans un calendrier bien trop contraint et laisse trop peu de temps à l'appropriation par les salariés pour avoir des retours suffisamment maturés.

Ce type de sollicitation étant cependant rare, nous vous invitons à ne pas négliger ces rendez-vous et à exprimer vos attentes pour le futur de l'ASNR.

Information relative au projet de rapport dressant un bilan de la création de l'ASNR devant être remis à l'OPECST en application de l'article 21 de la loi n°2024-450 du 21 mai 2024

La loi prévoit un rapport bilan de la mise en place de l'ASNR à remettre à l'OPECST avant le 1^{er} juillet 2025.

Le directeur de cabinet du directeur général a présenté la structure du rapport dont le plan est calqué sur la feuille de route de la mise en place de l'ASNR. Ce rapport, qui comprend 3 sections, devrait être présenté aux représentants du personnel le 27 juin.

Structure du rapport

I – Contexte, enjeux et orientations associés à la création de l'ASNR

Cette section revient sur les grands enseignements des séminaires COMEX – Collège tenus depuis le début de l'année, en termes de contexte dans lequel s'inscrit l'action de l'ASNR et d'orientations qui en résultent

II – Premier bilan de l'installation de l'ASNR

- Mettre en place le fonctionnement quotidien
- Construire le collectif
- Installer l'ASNR dans son écosystème en France et à l'international
- Construire un plan budgétaire à moyen terme
- Construire un cadre attractif de l'emploi et des compétences
- Construire un système de management et un système de contrôle interne des activités

III – Etat des lieux des évolutions de l'organisation de l'ASNR

- Méthode de réorganisations métiers
- Méthode de réorganisations transverses et support

Plus d'informations seront transmises en juin

Information relative aux propositions de l'ASNR sur les moyens prévisionnels humains, techniques et financiers (rapport devant être remis au Gouvernement et à l'OPECST en application de l'article 15 III° de la loi n°2024-450 du 21 mai 2024)

La loi prévoit également un rapport relatif aux besoins futurs de l'ASNR à remettre à l'OPECST avant le 1^{er} juillet 2025.

A ce jour, le fonctionnement de l'ASNR n'est pas stabilisé et ne le sera pas tant que l'organisation définitive ne sera pas en place. Il apparaît clairement que la défense de besoins supplémentaires pour 2026 s'inscrit dans un contexte budgétaire défavorable au niveau de l'Etat, y compris en termes de maintien des effectifs.

Le rapport est construit avec pour référence l'année 2025, les propositions budgétaires des différentes Directions sont évaluées et arbitrées par le COMEX / Collège.

Questions diverses

- **Convergence des réseaux informatiques**

La DNUM annonce une visibilité sur la convergence d'ici septembre prochain.

- **Problématiques des cartes mères (L13)**

Faits marquants

Formation conjointe 7 mai 2025

Un ticket est ouvert auprès de LENOVO pour le remplacement des PC défectueux. En attendant, une attribution d'un PC de prêt est réalisée avec copie du disque dur.

- **Le transfert dès 2026 des activités CABRI de l'ASNR vers le CEA et la décision du Collège d'arrêter le programme CIP prématurément, à l'issue des essais de 2025, aura des impacts significatifs sur les activités liées au RIA. Cela conduit notamment à une grande inquiétude de certains salariés sur leur devenir professionnel. Les élus souhaitent connaître l'avancement des discussions en cours entre l'ASNR et le CEA sur les dispositifs d'accompagnement spécifiques prévus, les transferts d'activités et de salariés ainsi que la stratégie concernant les activités scientifiques de l'ASNR sur le RIA**

Des GT ont démarré avec le CEA dont un sur les RH qui s'est réuni le 30 avril. Un accompagnement individualisé est prévu en cas de transfert vers le CEA des équipements et des compétences ASNR (6 personnes dont 2 en CDD) pour les faire fonctionner. Le 11 avril, Karine Herviou, Patrice Giordano et Mme Bellange ont rencontré les personnels. Une réunion avec la DGEC aura lieu en juin. Le CEA marque son intérêt pour l'exploitation du réacteur mais recherche encore des solutions de financement.

- **La liste des avis d'expertise publiés sur le site internet transmise aux élus dans le cadre de la FC du 3 avril ne correspond qu'aux avis d'expertise publiés sur le site ASNR en lien avec une décision. Il y a pourtant eu des avis d'expertise qui auraient pu être publiés tels que ceux de prise en compte du REX par exemple les avis 2025-002, 2025-024, 2025-012 qui ne font pas l'objet de décision ou de lettre de suite. Ces avis seront-ils bien publiés sur le site internet dans une rubrique avis d'expertise sans lien avec une décision ? sous quelle échéance ?**

Dans sa mise en œuvre de la loi, l'ASNR publie concomitamment avis et décisions. En cas de consultation du public ou d'instruction de longue durée, l'avis d'expertise est mis à disposition en amont de la décision. Pour des avis non associés à une décision, il est bien prévu que les avis d'expertise soient publiés lors des vagues mensuelles de publication.

Vos élus CSE CFDT

