



INFO RAPIDE

Rendez-vous avec la Commission d’Ethique et de Déontologie (CED) 10/03/26

Les organisations syndicales de l’ASNR ont rencontré la Commission d’éthique et de déontologie le 13 mars. Cinq des sept membres de la CED étaient présents à cette réunion (identifiés en bleu ci-dessous).

CED de l’ASNR

Appelée par la loi de mai 2024, les membres de la CED ont été nommés en septembre 2005 et la première réunion a eu lieu le 11 décembre 2025. Elle est composée de sept membres :

- Trois membres qualifiés choisis en raison de leurs compétences ou de leur expérience en matière de déontologie ont été désignés au titre de la section « Déontologie »
- Quatre membres qualifiés choisis en raison de leur expérience et de leurs compétences en relation avec les domaines où s'exercent les missions de l'ASNR (contrôle, expertise, recherche dans les domaines de la sûreté nucléaire et de la radioprotection) ont été désignés au titre de la section « Missions-Métiers ASNR »

« Section Déontologie »

- [Alain DORISON](#) – Ingénieur général des mines honoraire – spécialiste des risques technologiques
- [Nicolas MAZIAU](#) – Conseiller à la Cour de cassation et membre de CED de la Cour de cassation
- Coralie ALBUMAZARD – Maître des requêtes au Conseil d’État

« Section Missions-Métiers ASNR »

- [Patricia BLANC](#) - Ingénieure générale des mines (ADEME)
- [Alexandra LANGLAIS](#) - Directrice de recherche CNRS
- [Isabelle HAREL](#) - Conseillère référendaire à la Cour de cassation. A présidé un débat public PNGMDR
- [Philippe CHAUMET-RIFFAUD](#) - Professeur des universités-praticien hospitalier (médecine nucléaire et ancien commissaire ASN)

Alain DORISON, président de la CED, a également été désigné référent pour les lanceurs d’alertes internes et référent laïcité.

Le secrétariat de la CED est assuré par la Direction des Affaires Juridiques. A ce titre, A. Contesso, L. Gauthey et M. Jaafar assistaient à la présente réunion.

La mission principale de la CED est de **conseiller l’administration et le personnel** sur les règles déontologiques au sein de l’ASNR, notamment en cas de doute de l’ASNR concernant :

- Des situations professionnelles pouvant potentiellement mener au conflit d’intérêt
- Les activités accessoires
- Les embauches
- Les départs vers le privé ou le public dans le domaine concurrentiel. Dans cette situation la CED de l’ASNR est amenée à donner un avis favorable, un avis favorable avec réserves ou un avis défavorable.

Elle est peut-être saisie par l’administration, **par le personnel et rend alors un avis confidentiel**, par les organisations syndicales (pour ce qui concerne l’application des règles de déontologie) et par les membres des Groupes Permanents d’Experts.

La demande de conseil est à adresser par mail via le [formulaire accessible depuis l'intranet](#) à CED@asnr.fr

La CED n'a aucun pouvoir d'enquête, elle donne son avis à partir des pièces qui lui sont transmises. Aussi, lorsque l'administration saisit la CED sur un cas individuel, la personne concernée est informée des éléments transmis par sa hiérarchie à la CED. Elle peut ainsi apporter des observations sur ces éléments avant que la CED rende son avis.

Les avis rendus par la CED ont vocation à rester en interne ASNR, cependant le rapport annuel de la CED rappelle les avis rendus, mais en mode anonymisé.

La CED participe également à des réflexions et donne des avis d'ordre général sur plusieurs thèmes :

- Les règles de déontologie dans les services de l'ASNR
- Les règles régissant l'expertise externe (notamment le recours aux Groupes permanents d'experts, GPE)
- Les questions déontologiques en lien avec l'organisation et le fonctionnement, avec les activités notamment d'expertise, de recherche ainsi que celles pouvant donner lieu à des rémunérations pour services rendus, avec ses services
- Les questions d'éthique liées aux activités de recherche de l'ASNR

Le règlement intérieur de la CED sera publié prochainement.

Les demandes et les actions de la CFDT

Depuis fin 2024, les représentants CFDT interrogent régulièrement l'administration, le référent déontologue puis la CED afin de disposer d'éléments de réponse concrets aux nombreuses questions en lien avec le contrôle déontologique. Nous avons également demandé une clarification et une simplification des formulaires de demande concernant les activités annexes ainsi qu'une analyse dans passage par la hiérarchie pour les activités soumises à déclaration sans lien avec les domaines de l'ASNR pour respecter la vie privée.

Au cours du 1^{er} semestre 2025 nous avons mis en place une FAQ sur le [site CFDT](#), mais sur certaines thématiques comme le départ dans le privé le positionnement du déontologue évolue et ne sont pas stables. Nous avons donc interrogé la CED à ce sujet.

La CED indique qu'à la suite des échanges de 2025 avec la HATVP, la décision pour les départs vers le privé ou le public « concurrentiel » sera binaire : avis favorable sans réserve (blanc) ou avis défavorable (noir).

Ce qui motive cette position est le risque de « prise illégale d'intérêt » dont le périmètre a été reprecisé par le législateur en décembre 2025 (cf. analyse en annexe). En pratique, la loi considère un domaine très étendu de situations qui peuvent vous conduire à être en position de la prise illégale d'intérêt lorsque vous partez chez un exploitant contrôlé par l'ASNR. **Vous êtes donc tous suspects et seule une enquête judiciaire peut vous dédouaner.** En cas de dénonciation par une association type Anticor ou anti-nucléaire, par un ex-collègue jaloux ou estimant de son devoir de vous dénoncer..., tout salarié parti en catimini chez un exploitant nucléaire prend le risque d'avoir affaire à la justice jusqu'à ce qu'il soit établi par la justice que l'accusation n'est pas fondée, le fait de s'être caché alimentant un peu plus les soupçons.

Venant du privé où une clause de non-concurrence qui n'est pas rémunérée est considérée comme une clause abusive, c'est lunaire. **Donc, au motif de protéger son personnel de tout risque de poursuites judiciaires, la plupart des agents sont potentiellement coincés dans l'ASNR.**

C'est pourquoi les représentants CFDT demandent :

- L'établissement d'une cartographie des métiers/des actions/des contributions et leurs outils de traçabilité induisant des risques de prise illégale d'intérêt pour le départ vers le privé,
- Une meilleure information à l'embauche sur les contraintes déontologiques : information par les chargés de recrutements et information des hiérarchiques,
- La mise en place d'un processus garantissant la protection des données privées (RGPD).

Dans un tel contexte, quelles sont les voies d'évasion sans risque de prise illégale d'intérêt ou, plus simplement, de conflit d'intérêt (risque pour l'image d'impartialité et de sérieux de l'ASNR) ?

- Ne pas travailler sur les dossiers de l'exploitant que vous visez pour garantir « 3 ans à distance », mais est-il faisable ou réaliste d'annoncer dès à présent son départ dans 3 ans sans risquer la mise au ban ?
- Choisir une entreprise « support » (Technicatome...), une entreprise qui n'a pas encore déposé de dossier (filiale SMR) mais attention, pas une filiale d'exploitant !
- Rejoindre le CEA ou l'Andra, avant que la jurisprudence ne change ?
- Et si le Minarm vous intéresse, pourquoi pas une MAD de 3 ans ?

Et dans l'autre sens, qui va vouloir signer à l'ASNR et voir sa carrière s'y embourber ?

Est-ce vraiment là le facteur d'attractivité tant recherché par l'ASNR ?

La CED a indiqué avoir bien compris l'inquiétude du personnel mais doit tenir compte du corpus applicable à l'ASNR, ce qui la situe entre le marteau et l'enclume. Mais la CED ne veut pas se mettre en difficulté en cas de contentieux surtout par l'application de règles qui seraient jugées trop souples. En l'état, le cadre créé par le législateur est très contraignant pour un secteur très concentré comme le nucléaire. La seule possibilité d'évolution, c'est par la loi !

Pour la CFDT, il est urgent de clarifier quels métiers, quelles actions, quels types de contributions conduisent à la case prison pendant 3 ans.

La CFDT appelle l'administration et la CED à réaliser cette cartographie au plus vite afin que chacun puisse savoir quand il franchit la porte de prison.

Pour la CFDT, une approche blanc ou noir pour la prise en compte du risque de prise illégale d'intérêt en cas de départ et d'embauche va conduire à une dégradation des compétences de l'ASNR.

Même si vous travaillez avec impartialité, indépendance ou objectivité, la déontologie bloque les évolutions de carrière vers les exploitants, mais c'est donc pour votre bien.

Elle bloque aussi, en offrant les perspectives d'un cul de sac professionnel, l'arrivée de personnel qui aura vécu la réalité des exploitants. A quand l'expertise hors sol ?

Déontologie du matin, chagrin

Déontologie du soir, désespoir (mais seulement pour 3 ans).

N'hésitez pas à réagir en contactant directement vos élus **CFDT**
asnr.cfdt@asnr.fr

LES 2 ANGLES D'ANALYSE DES MOBILITES VERS OU DE L'EXTERIEUR : LA PRISE ILLEGALE D'INTERET ET LE CONFLIT D'INTERET

La CED et l'ASNR analysent les cas de départ sous deux angles :

1. Le risque de prise illégale d'intérêt

C'est la stricte application du droit : [article 432-12 du code pénal](#).

Est considérée comme prise illégale d'intérêt « *le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, en connaissance de cause, directement ou indirectement, un intérêt altérant son impartialité, son indépendance ou son objectivité dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement* »

On voit tous ce que cela veut dire pour un élu local, mais on a un peu plus de mal pour nos activités au sein de l'ASNR. Pour nos activités, il est interdit de partir dans une entreprise assujettie dans le secteur concurrentiel privé ou public si vous avez « participé à son contrôle ». La définition de la « participation au contrôle » n'est pas claire. La lecture de la loi, c'est un métier !

Heureusement, nos interlocuteurs de la CED nous ont fait une lecture dirigée et relevé les parties suivantes :

- avoir en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance : l'ASNR, dans son activité, cette charge vis à vis des exploitants d'installations nucléaires. Donc tout le personnel de l'AAI est visé,
- en connaissance de cause : l'intentionnalité de l'action, à établir par l'enquête judiciaire puis le jugement,
- altérant l'impartialité, l'indépendance ou l'objectivité : la nature des faits susceptibles d'être reprochés à titre personnel
- indirectement : l'implication est postulée par défaut, même si l'on n'est pas signataire, même s'il y a plusieurs niveaux de relecture/validation, même si on n'est pas le responsable d'inspection...

L'examen par la justice pénale amène à l'examen des éléments constitutifs du délit, des actions de la personne et de la chaine de responsabilité dans laquelle la personne est placée. A ce titre, avoir cherché à passer entre les mailles du filet volontairement (pas de sollicitation de la CED ou avoir passé outre son avis) constitue un risque plus grand en cas de poursuites. L'intentionnalité et le niveau d'implication dans la prise illégale d'intérêt sont à établir par l'enquête judiciaire puis le jugement.

Un conflit d'intérêt restant présumé pendant 3 ans, le respect des avis rendus par la CED en cas de départ de l'ASNR vers un exploitant nucléaire constitue une mesure de prévention pour le personnel : NE JAMAIS SE RETROUVER AU PENAL !

Côté jurisprudence, la CED a indiqué que :

- concernant la nouvelle rédaction de l'article 432-12, qui amène à une lecture plus stricte des critères, la jurisprudence de la Cour de cassation reste à établir,
- concernant les institutions publiques en lien avec le secteur concurrentiel, la HATVP considère qu'il n'y a pas de risque de prise illégale d'intérêt avec le CEA ([délibération n°2022-436](#)). La HATVP ne s'est pas prononcé pour l'Andra dont il a été indiqué qu'elle n'est pas impliquée dans un secteur concurrentiel (monopole public de la gestion des déchets radioactifs). Cela ne garantit pas pour autant que la jurisprudence de la Cour de cassation va aller dans le même sens pour le CEA ou l'Andra.

2. Le contrôle déontologique

Ce point est complètement à la main de l'administration, au travers de l'annexe du [Règlement Intérieur de l'ASNR](#) (Charte de la déontologie des commissaires et du personnel de l'ASNR).

Pour les départs

Des réserves ou un avis défavorable peuvent également être émises s'il y a un risque « *de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité de l'ASNR, de méconnaître tout principe déontologique auquel il est soumis, notamment les principes de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité* ».

Pour la CED, l'application du règlement intérieur dépendra donc de chaque situation individuelle : niveau hiérarchique, installations contrôlées...

Comme pour l'analyse du risque de prise illégale d'intérêt, la prise en compte des participations/actions considérées pour appliquer le contrôle déontologique par la CED est fait sur la base d'éléments transmis par l'administration (i.e. la hiérarchie). **La nature de l'information transmise à la CED, mise à disposition du personnel concerné par le secrétariat de la CED, n'a pas été précisée.**

Il est nécessaire de clarifier sur quels éléments la CED doit pouvoir s'appuyer : CR de réunions, mails, contributions aux avis, participation aux inspections...

Le contrôle déontologique se manifeste alors par **des réserves d'emploi** à comprendre comme des restrictions de contact avec les anciens collègues restés à l'ASNR.

Pour les embauches

Il est possible d'embaucher une personne venant d'un exploitant mais elle ne peut pas travailler sur des dossiers de cet exploitant pendant 3 ans, tel que prévu en application du RI de l'ASNR.

C'est un peu l'application de la jurisprudence « Président de l'ASNR » pour laquelle on peut désormais constater que les « pas de côté » sur les dossiers Andra est désormais matérialisé par plusieurs décisions.

Mais le souci principal est que le personnel recruté puisse prendre conscience qu'arriver à l'ASNR peut constituer un cul de sac professionnel.