

Les représentants du personnel ont été consultés le 23 septembre sur le projet de décret en conseil d'état permettant de mettre en place les instances représentatives du personnel définitives. Etaient aussi à l'ordre du jour un point sur la situation de l'emploi et sur le budget. A la demande des élus la consultation sur la procédure de recueil et de traitement des signalements internes a été reportée.

Décret en conseil d'état : instances représentatives de l'ASNR

Depuis plusieurs mois des discussions ont lieu entre l'administration et 3 directions de l'Etat, la DGPR (direction générale de la prévention des risques), la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) et la DGT (Direction Générale du Travail) afin de définir les instances représentatives du personnel en prenant en compte le caractère spécifique et inédit d'une AAI employant trois-quarts de salariés.

Les échanges préalables entre les représentants du personnel et l'administration avaient permis de converger sur quelques points, validés par les 3 directions notamment :

- Le nombre d'élus : 20 élus titulaires dont 15 titulaires de droit privé et 5 titulaires agents publics (proportion actuelle), ainsi qu'un socle minimal de 5 élus représentant le statut minoritaire,
- L'attribution d'un budget pour les activités sociales et culturelles indexé sur les rémunérations de l'ensemble du personnel, de façon similaire à celui du CSE de l'IRSN.

Néanmoins plusieurs points durs perdurent ou se sont fait jour dans le projet de texte actuel, avec un net recul pour les salariés de droit privé :

- La perte de la possibilité de faire appel à un expert, notamment en cas de réorganisation,
- La possibilité pour le président de priver les représentants du personnel du droit à l'expertise sur les questions de santé sécurité et conditions de travail,
- La perte du suivi de la situation économique et de la ventilation budgétaire alors que l'ASNR consacre une grande partie de son budget hors dépenses de personnel à des activités nécessitant des investissements et des stratégies financières spécifiques,
- La perte des commissions obligatoires du CSE qui traitaient de l'égalité professionnelle, de la formation, des aides au logement,
- L'absence d'engagement de l'administration sur des moyens (en temps) pour la gestion des activités sociales et culturelles au sein du futur CSA dans le texte mais un renvoi à une discussion ultérieure,
- L'inspecteur du travail ne dispose d'aucun pouvoir coercitif envers une AAI et son rôle se retrouve ainsi fortement limité. Il peut être consulté :
 - Pour conseil ou expertise possible au sein de la F3SCT (formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail),
 - En cas de risque grave pour la santé et la sécurité et de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et la formation spécialisée ou danger grave et imminent (si l'intervention préalable de l'ISST (inspecteur de santé et sécurité au travail) n'a pas permis de lever le désaccord).
- La perte des dispositions du licenciement économique (plus protectrices qu'un licenciement classique) dans un contexte où les politiques publiques pourraient à terme conduire à des fermetures de site.

Sur ce point l'administration n'a exposé aucune piste permettant de rétablir ce droit pour les salariés. Pour rappel, ce dispositif a été utilisé par deux fois à l'IRSN lors de fermeture de sites.

Enfin, la semaine dernière, lors du dernier échange avec l'administration sur le décret, nous avons appris que la convention sur l'action sociale avec Bercy allait être revue, les élus **CFDT** demandent que les représentants du personnel soient pleinement associés afin que l'ensemble du personnel ait accès à des prestations équivalentes, indépendamment du statut.

Les élus CFDT ont tous voté contre ce projet de décret qui marque un vrai recul des prérogatives des représentants des salariés de droit privé. L'administration, la DGAFP et la DGT auraient pu créer une instance hybride avec des prérogatives à la hauteur des enjeux d'une AAI constituée de trois-quarts de salariés et d'un quart d'agents publics.

Procédure traitement des signalements internes à l'ASNR

Andy CONTESSO (DAJ) devait exposer le cadre juridique général prévu par la loi dite 'SAPIN 2' protégeant les lanceurs d'alerte. Le décret d'application de cette loi, datant de 2022, fixe les modalités suivant lesquelles sont établies les procédures internes de recueil et de traitement des signalements ainsi que celles des signalements externes adressées aux 'autorités compétentes' (AERS) dont l'ASNR fait partie.

En application de ce décret, un projet de décision de l'ASNR établissant la procédure de recueil et de traitement des signalements internes reçus par l'Autorité est à présenter pour information/consultation. Ce projet prévoit que le président de la Commission d'Ethique et de Déontologie, ou le cas échéant un autre membre désigné par le président de l'ASNR, agisse en qualité de 'Réfèrent pour les lanceurs d'alerte interne'.

Les élus **CFDT** considèrent que le sujet des signalements internes dans une Autorité Administrative Indépendante en construction, comme c'est le cas de l'ASNR, mérite que l'on prenne le temps de s'y arrêter. Ce sujet touche en effet à la question sensible des modalités de contrôle (interne et externe) d'une Autorité Indépendante qui a elle-même des missions de contrôle. La **CFDT** déplore d'emblée que la mission de référent alerte soit attribuée à une Commission d'Ethique et de Déontologie à peine nommée et dont les missions et le fonctionnement n'ont pas été complètement définis. Elle souhaite aussi qu'une communication soit organisée vers le personnel pour le sensibiliser à la notion de lanceur d'alerte et expliciter les modalités d'action.

Les élus CFDT ont demandé que la discussion avec les représentants du personnel sur le rôle de lanceur d'alerte et ses modalités d'action dans une AAI en construction comme l'ASNR ne soit pas escamotée et que la consultation de la Formation Conjointe soit reportée.

Point sur la situation de l'emploi

Pour rappel la LFI prévoit deux contraintes sur les effectifs :

- **Le schéma d'emploi** : le seuil de **2010,6 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 les intérimaires ne sont pas pris en compte dans l'effectif sous plafond.*

L'évolution des effectifs en ETP (équivalent temps plein) jusqu'au 31 août a été présentée, la contrainte du plafond d'emploi n'étant pas contraignante en pratique.

Statut / contrat	31/01/2025	28/02/2025	31/05/2025	30/06/2025	31/08/2025	Evolution
Agents publics	473,3	476,1	481,5	483,0	482,8	+ 8,9 ETP
Fonctionnaires	372,9	374,7	376,0	375,0	374,6	
Contractuels	100,4	101,4	105,5	108,0	108,2	
Salariés de droit privé	1 527,1	1 532,8	1 533,5	1 528,3	1 520,5	- 6,6 ETP
Salariés - CDI	1 420,1	1 424,8	1 428,5	1 422,3	1 417,5	
Salariés - CDD	5,0	5,0	7,0	6,0	5,0	
Salariés - CDD FORM-REC	102,0	103,0	98,0	100,0	98,0	
Total général	2 000,4	2 008,9	2 015,0	2 011,3	2 003,3	+ 2,9 ETP
vs 2010,6 ETP						
Ratio Agents publics / Effectif total	23,7%	23,7%	23,9%	24,0%	24,1%	
Ratio Salariés de droit privé / Effectif total	76,3%	76,3%	76,1%	76,0%	75,9%	

Sur les 8 premiers mois, les effectifs sont passés par un maximum à 2015 ETP au 31 mai (+14,6 ETP par rapport au 1^{er} janvier) et depuis on constate une baisse de près de presque 12 ETP sur les 3 derniers mois.

Pour les postes en CDI, l'évolution par statut montre une forte disparité avec une baisse significative pour les AGT et Catégories B et C (- 8,9 ETP), équivalente pour les 2 statuts. Pour les salariés cadres l'évolution sur 8 mois est de +1,8 ETP et de +14,1 ETP pour les agents publics de Catégorie A. L'administration a indiqué que certains salariés cadres étaient passés fonctionnaires et que des postes de contractuels surnuméraires, non renouvelés, avaient permis de recruter des agents de catégorie A.

Statut / contrat	31/01/2025	31/08/2025	
Agents publics	473,3	482,8	
Catégories B et C	66,3	61,7	- 4,6 ETP
Catégorie A	407,0	421,1	+14,1 ETP
Total général	473,3	482,8	
Ratio Cat B-C / Effectif total agents publics	14,0%	12,8%	
Ratio Cat A / Effectif total agents publics	86,0%	87,2%	

Statut / contrat	31/01/2025	31/08/2025	
Salariés - CDI	1 420,1	1 417,5	
AGT	269,8	265,4	- 4,3 ETP
Cadres	1 150,3	1 152,1	+ 1,8 ETP
Total général	1 420,1	1 417,5	
Ratio AGT CDI / Effectif total CDI	19,0%	18,7%	
Ratio Cadres CDI / Effectif total CDI	81,0%	81,3%	

Pour les postes en CDI, les projections à fin 2025 avec les mouvements connus à date ont été comparées avec le schéma d'emploi, montrant un sureffectif potentiel de 1,2 ETP (3,3 ETP estimés en mai). Le tableau suivant donne la répartition des ETP CDI par Direction/Division. PSN-RES reste en excédent de 16 ETP (17,5 ETP en mai) principalement du fait de recrutements en anticipation de départs à la retraite qui n'auront pas lieu d'ici la fin d'année.

	DIRECTION	Cible 31.12.25 en ETP	ETP 31.08.25 Réalisation	ETP 31.12.25 Projection	Ecart projection 31.12.25 vs cible
Effectifs sous-plafond hors doctorants, Post- doctorants, CDD et CTE de droit privé	COLLEGE	9,0	9,0	9,0	0,0
	DG	21,8	22,0	20,0	-1,8
	CENTRE				
	COMPTABLE	13,0	13,0	13,0	0,0
	DAF	72,4	71,5	70,5	-1,9
	DAJ	13,2	14,7	13,7	0,5
	DCN	58,1	58,9	60,9	2,8
	DEP	37,1	38,3	39,3	2,2
	DEU	14,0	14,8	14,8	0,8
	DFP	20,4	19,6	18,6	-1,8
	DI	25,0	25,0	25,0	0,0
	DIS	21,6	20,7	20,7	-0,9
	DIVISIONS	214,0	212,0	213,0	-1,0
	DNUM	51,5	51,8	51,8	0,3
	DPS	13,8	13,8	13,8	0,0
	DRC	44,3	44,8	42,8	-1,5
	DRH	37,0	39,8	38,8	1,8
	DRI	2,0	2,0	2,0	0,0
	DRPC	41,7	40,2	38,7	-3,0
	DSSP	70,8	72,9	71,9	1,1
	DTS	25,0	23,7	25,7	0,7
	MAT	1,0	1,0	1,0	0,0
	MSC	4,8	4,7	4,7	-0,1
	PSE-ENV	252,0	248,5	252,5	0,5
	PSE-SANTE	205,9	203,2	203,2	-2,7
	PSN-EXP	287,3	276,2	279,8	-7,5
	PSN-RES	314,8	329,3	330,8	16,0
	USNR	29,0	28,9	28,8	-0,2
	Réserve ASNR	3,2	0,0	0,0	-3,2
	TOTAL ASNR	1903,6	1900,3	1904,8	1,2
Effectifs sous-plafond doctorants, Post- doctorants, CDD et CTE de droit privé	Doctorants	104,0	98,0	104,0	0,0
	Post doctorants				
	CDD	1,0	3,0	1,0	0,0
	CTE	2,0	2,0	2,0	0,0
	TOTAL	107,0	103,0	107,0	0,0
Ensemble des effectifs sous plafond	TOTAL ASNR	2010,6	2003,3	2011,8	1,2

Sur 8 mois, tous statuts confondus, les mouvements sont de 97,7 entrées pour 97,2 sorties. Pour ce qui concerne spécifiquement les démissions, il est fait mention de 15 démissions de salariés en CDI déposées au 15 septembre (vs 54 en 2024 à l'IRSN). L'atterrissage prévisionnel reste encore au-dessus de la limite du schéma d'emploi, mais pour l'administration ce n'est pas un problème insoluble, des départs supplémentaires étant attendus.

Les élus **CFDT** constatent, qu'à l'issue du premier semestre, les évolutions présentées montrent des évolutions pour le moins contrastées par statut et catégorie professionnelle, même si elles ne présentent qu'un faible pourcentage de l'effectif total (0,4%). Pour rappel, il faut en plus faire avec les 12 ETP perdus fin 2024 avec le changement de règle de pilotage des effectifs, postes que Bercy ne nous réattribuera probablement pas.

Pour les élus CFDT, l'évolution contrastée des ETP par statuts (public/privé) et niveaux (AGT / Cadre et catégories B&C / A) est surprenante. L'augmentation de 14,6 ETP côté agents publics de catégorie A constitue-t-elle un épiphénomène ou est-elle un début d'évolution du statut des personnels ?

Point sur le suivi budgétaire

Le compte rendu de gestion n°2 (CRG2) consiste à analyser l'exécution du budget à fin août. En voici les chiffres clés :

- Dépenses de personnel (T2) : sous consommation du fait d'une moindre monétisation du CET en juin et de cotisations ARIAL plus faibles que prévu (216,8 M€ pour une enveloppe loi de finance de 218,6 M€) conduisant à une proposition d'un basculement de 1,8 M€ sur le budget hors-T2 via la fongibilité asymétrique,
- Dépense de fonctionnement/investissement (Hors T2) : la difficulté d'encaissement des recettes entraîne une baisse des ressources de 3 M€ par rapport à la prévision précédente avec un glissement de ces recettes sur 2026. Les prévisions de ressources en crédit de paiement disponibles restent globalement identiques (154 M€) du fait de coûts ponctuels liés à la réorganisation limités ou décalés.

Il n'y a pas de difficultés sur la soutenabilité budgétaire 2025, la consommation du budget 2025 est prévue. La fongibilité asymétrique permet de basculer les excédents budgétaires de l'enveloppe de personnel (T2) sur l'enveloppe fonctionnement et investissement (hors T2) et l'anticipation de dépenses 2026 devraient permettre d'avoir un budget conforme aux prévisions.

Questions diverses

1. *Dans le contexte où les outils d'intelligence artificielle (IA) sont de plus en plus utilisés par les personnels dans le cadre de leurs missions, nous souhaiterions obtenir des précisions sur les règles et bonnes pratiques en vigueur au sein de l'ASNR concernant leur utilisation. En effet, certains documents exploités via ces outils comportent des informations sensibles et confidentielles. Il apparaît donc indispensable de définir un cadre précis et opposable pour ces usages dans l'objectif d'assurer la sécurité des données et la conformité aux exigences réglementaires et internes à l'ASNR. Dans ce cadre, nous vous demandons de nous détailler les principes et les règles à appliquer relatives à l'utilisation des outils d'intelligence artificielle par le personnel. De notre point de vue, il apparaît également nécessaire qu'une sensibilisation soit réalisée auprès de l'ensemble des personnels concernés.*

Un guide des bonnes pratiques est sur le point d'être diffusé, des informations sont disponibles sur l'intranet et des formations sont disponibles. Concernant la confidentialité des données, une doctrine de classification des données et informations a été publiée le 11 septembre sur l'intranet.

2. *Point de situation sur le programme TILT (projet d'essais APRP¹ sur combustible irradié dans le réacteur TREAT)*

Le projet est en phase de ré instruction. En interne ASNR, un avis défavorable a été émis et comporte deux recommandations :

- Proposer un phasage prévoyant des étapes intermédiaires de go/no go,
- Proposer à EDF de se joindre au projet. Interrogé depuis, EDF s'est dit intéressé.

Concernant la position des partenaires américains, les évolutions du contexte politique sur le nucléaire et le turn-over au sein du DOE ont conduit à reprendre les discussions avant de lancer formellement le projet.

¹ Accident de perte de réfrigérant primaire

3. *Avenir des salariés travaillant sur CABRI*

Le dernier essai à conduire dans le réacteur Cabri est prévu le 13 octobre. Même si le projet se poursuit au-delà avec l'exploitation des résultats, les élus ont relevé l'absence d'événement spécifique et l'absence de représentant de l'administration, ce qui est perçu comme un message négatif par les salariés.

Au-delà, l'avenir de l'équipe d'expérimentation sur Cabri est pour le moment très flou :

- L'avenir du réacteur Cabri dépend de la position de la DGEC, inconnue à ce jour. Le CEA argumente auprès de la DGEC pour une poursuite d'exploitation de CABRI avec des programmes d'essais, notamment pour la DAM.
- Malgré l'absence de décision, le CEA travaille à un montage financier avec différents partenaires français jusqu'en 2029 et à partir de 2030, souhaite l'ouvrir à l'international. C'est dans ce cadre que la cession des équipements expérimentaux et du savoir-faire associé est envisagée par le CEA.

A ce stade, 2 salariés souhaitent poursuivre leur activité au CEA, les autres préférant poursuivre leur activité au sein de l'ASNR. Le devenir de ces salariés est suivi par DRH et PSN-RES. Le 8 octobre, un COPIL CEA-ASNR va se tenir et DRH travaille avec le CEA pour donner les meilleures perspectives possibles.

Les élus ont alerté la DRH qu'à la veille du dernier essai, un retour vers ces salariés était nécessaire pour évoquer ces sujets avec eux et qu'ils ne partageaient pas l'optimisme de la DRH étant donné que les informations relayées aux salariés sur leur avenir étaient très floues. Les élus ont alerté la DRH sur le fait que les salariés souffrent justement de l'absence de perspectives, qu'elles soient internes ou externes.

4. *Grève du 18 septembre*

L'administration a indiqué qu'un total de 87 grévistes s'étaient déclarés, dont 15 agents.

Les élus ont demandé de compléter la réponse avec le nombre de ½ journées et journées posées spécifiquement sur le créneau des préavis de grève.

**N'hésitez pas à réagir en contactant directement vos élus [CFDT
asnr.cfdt@asnr.fr](mailto:asnr.cfdt@asnr.fr)**