



**INFO
RAPIDE**

Faits marquants de la formation conjointe et du CSE des 22 et 23 octobre

Formation conjointe du 22 octobre

Les **élus CFDT** et CGT ont prématurément quitté la séance afin de défendre les prérogatives des représentants du personnel permettant de défendre vos droits.

Seuls les quatre points de l'ordre du jour auxquels les **élus CFDT** ont assisté sont abordés en détail.

Présentation de la méthodologie de mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

L'évaluation des risques auxquels vous êtes soumis dans le cadre professionnel est une obligation réglementaire. Cette analyse des risques permet d'établir vos fiches d'expositions individuelles (FEI), de déployer les mesures destinées à les prévenir et à en limiter l'impact (formations, équipements de protection collective ou individuels...) mais aussi de définir un suivi médical adapté.

En mai dernier, l'ASNR a adopté un DUERP ASNR juxtaposant les DUERP ex-ASN et ex-IRSN. Compte tenu des écarts constatés pour les évaluations relatives aux activités « tertiaires », aux activités « hors site » (déplacements, inspections) et aux RPS, un groupe de travail auquel ont été associés vos représentants travaille à l'unification de ces évaluations de risques. Il s'agit de disposer d'une cotation des risques établie sur la base d'une méthodologie unique adoptant la structure en unités de travail (UT) du DUERP ex-IRSN.

Côté HSE (UT n°134 et 136), les méthodologies d'évaluation des deux DUERP étant proches, le GT progresse favorablement en ajoutant les situations de travail manquantes, la cotation des risques et les dispositions de prévention. **En résumé, la convergence pour les risques HSE ne pose pas de problèmes, les spécialistes étant à même d'assurer la convergence du DUERP selon la forme attendue.**

Côté RPS (UT n°148), les méthodologies ex-ASN et ex-IRSN sont éloignées. L'une repose sur la cotation des risques par métiers "façon HSE" (identification du risque, cotation de chaque situation de travail du DUERP ex-ASN) et l'autre sur un questionnaire (baromètre RPS ex-IRSN) qui est analysé par Direction/Service. **L'unification pour les RPS sera réalisée pour la fin d'année, mais la méthode d'évaluation ne fait pas consensus.** D'après les guides RPS de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) ou pour la Fonction Publique, ces méthodes ex-ASN et ex-IRSN sont complémentaires. Pour vos représentants, l'examen des situations d'exposition doit également être décliné par métier et non plus par Direction/Service. Une reprise complète de la méthodologie n'étant pas réalisable d'ici à la fin d'année, la préparation d'une méthodologie RPS unifiée est à prévoir dès à présent pour une mise en œuvre rapide en 2026.

Enfin, le DU couvre des situations de travail stabilisées et là, nous sommes en situation exceptionnelle de fusion et de réorganisations qui nécessite des actions de prévention des RPS plus soutenues. **En pratique, où sont les mesures d'accompagnement ?**

Les élus CFDT demandent que les représentants du personnel soient associés à la construction d'une analyse des RPS fondée à la fois sur un nouveau baromètre ASNR, sur une analyse des situations de travail et complétée du retour d'expérience des cas de RPS recensés. Cela permet de mettre à profit les approches complémentaires ex-ASN, ex IRSN.

Au-delà de la thématique du jour, les élus CFDT veillent à la cohérence entre les travaux d'unification du DUERP, la mise à jour de l'accord sur l'accord QVCT sur la prévention des RPS et, au jour le jour, la prévention et le traitement des cas de RPS. Les RPS, ce n'est pas que sur le papier !

Information en vue de la consultation sur le projet de réorganisation de la Direction des sites, de la sécurité et du patrimoine

Le projet de réorganisation de la DSSP a été présenté par J. Battiston. Il se résume uniquement à :

- La redéfinition du périmètre d'action du bureau logistique et immobilier de Montrouge en redéfinissant ses missions et en tissant les passerelles avec les autres entités de la DSSP ;
- La réorganisation de la fonction radioprotection du personnel de l'ASNR.

En séance, les représentants du personnel ont appris que le volet relatif à l'évolution du service compétent en radioprotection (SCR) serait présenté plus tard, ce service ayant des dépendances hiérarchiques hors de la DSSP.

Les évolutions prévues concernant le BLI sont :

- des mobilités fonctionnelles :
 - d'un poste de chef de bureau du BLI vers un poste d'adjoint au directeur de la DDIS ;
 - d'un poste d'adjoint au chef de bureau du BLI vers un poste de chef de bureau du BLI.
- des changements d'attributions :
 - d'un poste de chargé de coordination logistique vers un poste de coordonnateur logistique et immobilier pour un agent du bureau ;
 - de postes de gestionnaires courrier vers des postes de gestionnaires logistique et courrier pour 2 agents du bureau.

Les élus CSE en formation conjointe considèrent que la DSSP doit faire face à des enjeux majeurs, notamment :

- Définir et mettre en place une dynamique de gouvernance et de coordination intersites ;
- Déterminer un fonctionnement cohérent entre les SESA (Services exploitation et soutien aux activités) ;
- Développer une approche globale des risques professionnels et des conditions de travail en lien avec la DRH (Direction des Ressources Humaines).

En conséquence, les élus CSE en formation conjointe ont fait une déclaration afin que l'administration présente au plus vite un projet de réorganisation de la DSSP plus approfondi, apportant une réponse aux enjeux majeurs auxquels elle doit faire face en y associant l'ensemble du personnel concerné.

Information en vue de la consultation sur le projet de réorganisation de la Direction des affaires financières (DAF)

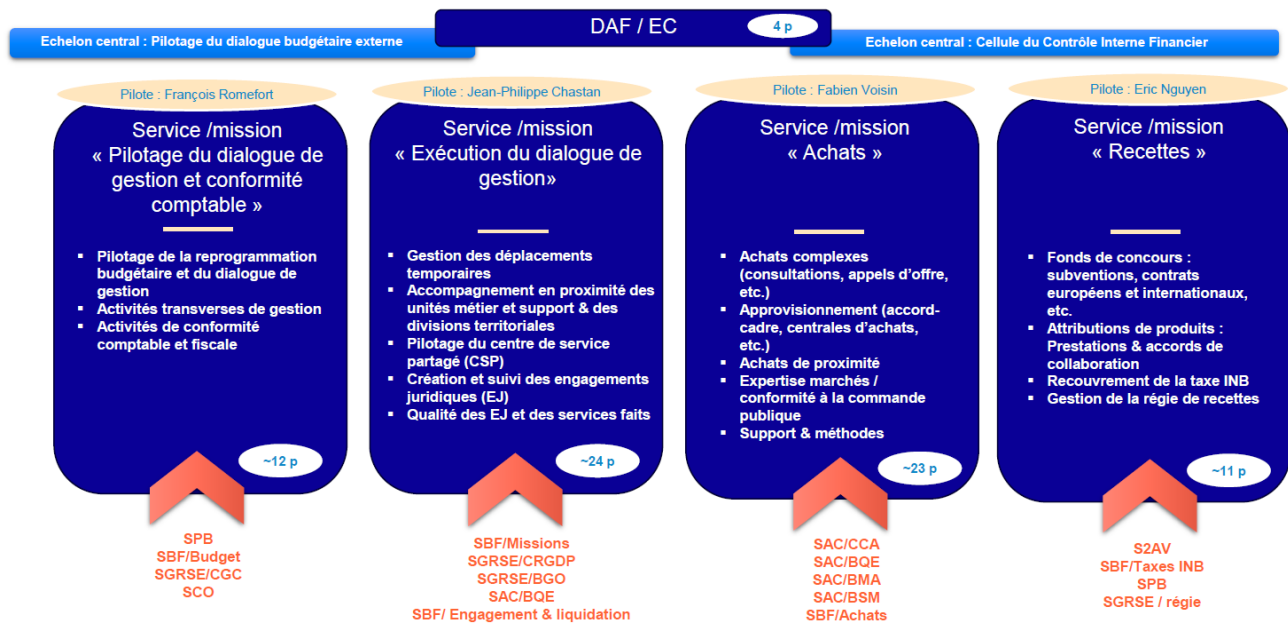
Sandrine Kirchenbaum a présenté le projet de réorganisation de la DAF prévue pour janvier 2026. Des échanges avec les équipes sont en encore cours pour stabiliser le projet de réorganisation final qui sera soumis pour avis aux représentants du personnel lors la formation conjointe du 17 décembre.

Les missions principales de la DAF sont :

- Les achats
- Le contrôle de gestion budgétaire
- La conformité comptable et fiscale
- L'administration des recettes et le suivi de projets
- La gestion des déplacements temporaires
- Le pilotage contrôle interne financier

Un état des lieux de ce qui fonctionne dans l'organisation actuelle, des points à améliorer et des points durs a été présenté. Sur cette base et avec le principe d'un rapprochement des compétences par mission, le projet d'organisation est le suivant :

PROJET D'ORGANISATION CIBLE / SERVICES & MISSIONS ASSOCIEES



Le projet proposé prend en compte les fortes contraintes imposées par les outils (en particulier Chorus) mais des évolutions mineures sont à prévoir une fois que la bascule totale dans Chorus aura eu lieu.

Les élus CFDT ont à nouveau interpellé l'administration sur la répartition des rôles entre la direction du pilotage scientifique (DPS) et la DAF et ont rappelé le besoin de l'existence d'une programmation scientifique en lien avec la programmation budgétaire. A ce stade des réorganisations, le devenir du pilotage scientifique au sein de l'ASNR constitue une vraie interrogation.

Une version consolidée du projet de réorganisation de la DAF sera proposée fin novembre/début décembre.

Information-consultation relative à la procédure de recueil et de traitement des signalements internes reçus par l'ASNR

Andy Contesso a présenté le cadre législatif et réglementaire dans lequel s'inscrit le projet de décision ASNR pour une procédure de recueil interne et de traitement des signalements internes, procédure due au titre de la loi Sapin 2. Les dispositifs de protection et de soutien du lanceur d'alerte, de son entourage et des facilitateurs sont rappelés.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette procédure, un guide du lanceur d'alerte est en cours d'écriture.

Les représentants du personnel ont voté unanimement contre le projet de décision proposé par l'administration. Ce point a fait l'objet d'un communiqué commun CFDT et CGT

Discussion sur la proposition du dispositif d'accompagnement des réorganisations présenté par la direction générale en juillet 2025 – position de la CFDT

Les élus CFDT n'ont pas participé au point en séance. Sur la base de la présentation du principe du dispositif d'accompagnement proposé, faite en juillet dernier par l'administration, les élus souscrivent dans les grandes lignes à l'objectif proposé. A savoir : identifier les éléments de force et les risques sur plusieurs thématiques

dans une entité réunissant deux cultures organisationnelles en phase de réorganisation. Le moyen envisagé est un dispositif de recherche-intervention mis en place avec une équipe de recherche académique [[référence](#)].

Ce type de dispositif d'accompagnement, s'inscrivant par nature dans un temps long, est tout à fait complémentaire du dispositif d'expertise plus classique destiné à analyser les impacts d'une réorganisation sur les conditions de travail réalisé en quelques semaines.

Les élus CFDT souscrivent au principe de mettre en place un dispositif d'accompagnement sous la forme d'une recherche-intervention et souhaitent que des représentants du personnel soient associés dans la définition du périmètre, la sélection de l'équipe de recherche et fassent partie du comité de pilotage.

Les élus appellent l'administration à mettre en place un dispositif transparent garantissant l'anonymat et la protection des personnels, gage de réussite.

CSE du 23 octobre

Charles Meurville (élu **CFDT**) est désigné secrétaire adjoint délégué aux sujets santé, sécurité et conditions de travail, à compter du 1^{er} novembre 2025.

Information-consultation relative au rapport annuel 2024 relatif à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail

Le bilan des accidents du travail (52 AT, 57 jours d'arrêt) et des accidents de trajet (25 ATj, 26 jours d'arrêt) montre le maintien d'un faible niveau d'accidentologie en 2024, à l'image de l'implication des équipes de la DSSP dans les actions de prévention.

Les **élus CFDT** notent que l'accidentologie principale sur le lieu de travail restent les chutes de plain pied ou avec dénivellation (14 et 8 AT respectivement). Pour les accidents de trajet, le vélo apparaît désormais comme une cause récurrente et contribuant désormais significativement aux jours d'arrêt, ce qui a amené les **élus CFDT** à demander de réorienter les actions de sensibilisation, majoritairement dédiées à l'automobile, sur les autres moyens de locomotion.

Concernant les expositions radiologiques, le travail sur les postes de travail conduit à la disparition des classements en catégorie A (vs 5 en 2023 et 15 en 2022). Désormais, 753 salariés sont classés en catégorie B : 71 sur les sites du Vésinet-Orsay-Octeville, 129 sur les sites de Cadarache-Feurs-Les Angles et 553 sur les sites de FAR-Saclay. En cohérence, en 2024, la dose efficace maximale reçue par un salarié de l'ex-IRSN est de 1,44 mSv et une dose collective à 7,36 Homme.mSv.

Concernant les travaux HSE, il ressort que le budget prévisionnel n'a été que partiellement consommé, du fait de facteurs exogènes : la réalisation trop tardive d'études techniques préalables (ventilations à Cadarache ou au Vésinet) ou du fait d'un tiers propriétaire (Saclay et FAR), ce qui est regrettable compte tenu des difficultés budgétaires 2025 et des perspectives budgétaires 2026. Ce point a été l'occasion de rappeler que les bâtiments de l'ex-IRSN ont un âge certain, ont subi une dizaine d'années d'entretien minimaliste et que suite à cette situation de sous-investissement, les salariés subissent les conséquences désormais des défaillances techniques en série sur le chauffage, la climatisation... Les **élus CFDT** ont rappelé que l'objectif de réalisation de 100 % des travaux HSE, tenu dans les dernières années, reste un objectif budgétaire à maintenir pour les années à venir.

Enfin, le bilan 2024 fait état de 3549 actions de formation pour le personnel en CDD/CDI et 454 pour les stagiaires se répartissant en :

- 2118 formations générales à la sécurité, dont les plus fréquentées sont le maniement des extincteurs (291), l'accueil au poste HSE (245), l'évacuation incendie (188) et équipe locale de première intervention (167).
- 1885 formations particulières à un risque particulier la sécurité qui se répartissent entre des sensibilisations (1092), des approfondissements (196) et des préparations à habilitation, autorisation ou diplôme (486). Les plus fréquentées concernent les sensibilisations aux risques psychosociaux (367), aux risques radiologiques (150), au risque électrique (142) et à la conduite durable en sécurité (136).
- 44 % des formations ont été dispensées par e-learning (1775).

Pour l'E-learning, les **élus CFDT** ont rappelé que cette forme de formation, qui présente l'avantage de la souplesse d'accès, si elle apparaît pertinente pour les actions de sensibilisation, ne saurait se substituer aux interactions avec le formateur et entre les participants qui jouent un rôle déterminant dans les formations qualifiantes.

Enfin les **élus CFDT** ont rappelé que l'année 2024 s'est également traduite par une forte implication de la CSSCT dans le suivi des « incontournables » en vue de la création de l'ASNR au 2^{ème} semestre, et l'examen des effets de l'incertitude sur l'avenir et de la surcharge de travail sur la santé et les conditions de travail des personnels.

Le bilan 2024 est globalement satisfaisant. Cependant, les élus CFDT souhaitent pouvoir suivre l'expansion de l'e-learning dans les formations HSE.

Information relative à l'arrêt du service autonome de prévention et de santé au travail de l'ASNR

Le service de prévention et de santé au travail (SPST) du site de Fontenay aux Roses connaît des difficultés depuis de nombreuses années avec des successions de médecin du travail, de secrétaires médicales et d'infirmières.

Depuis 2024, l'IRSN puis l'ASNR étaient en discussion avec le CEA afin de pouvoir établir une convention pour le suivi médical du personnel de la zone nord. Le CEA n'a pas souhaité suivre l'ensemble du personnel. Une convention a cependant été passée pour le personnel de Saclay et d'Orsay.

L'administration souhaite fermer le service autonome au 31 janvier 2026 et lancer un appel d'offre afin de contracter avec un service inter entreprise courant janvier 2026. Ceci entrainera des modifications du process de suivi médical. L'infirmerie du Vésinet sera maintenue. L'infirmière du Vésinet devrait continuer des activités de suivi et de préventions, des examens complémentaires.

La situation de suivi évoluerait comme suit :

Population suivie	Année 2025	Après le 01/01/2026	Après le 01/01/2027
Fonctionnaires et agents contractuels (NC, cat. B)	Service interentreprises convention avec le MINEFI	Pas de modifications	Passage sur le contrat interentreprises des salariés pour les agents publics non catégorisés
Salariés de FAR (636 NC, 446 cat. B) et du Vésinet (61 NC, 62 cat. B)	SPST autonome de l'ASNR à FAR	Service interentreprises <i>Procédure d'appel d'offres en cours de lancement</i>	
Salariés d'Orsay et de Saclay (NC, cat. B)	SPST du CEA/Paris Saclay	SPST du CEA/Paris Saclay. <i>Fin de la convention le 10 septembre 2026</i>	
Agents publics exposés de Montrouge et de la Division de Paris	SPST du CEA/Paris Saclay	SPST du CEA/Paris Saclay <i>Fin du marché le 15 octobre 2027</i>	

La DRH indique que le coût d'un service interentreprise serait sensiblement similaire au coût du service autonome actuel (~250k€/an).

La DRH est confiante sur l'issue de l'appel d'offre qui n'est toujours pas lancé.

Les élus CSE craignent que l'appel d'offres arrive bien trop tard pour une mise en place d'un contrat avec un service interentreprise. N'ayant à disposition que quelques éléments du cahier des charges, encore non stabilisé, les élus ont demandé un report du vote sur la fermeture du service médical.

Bilan de la campagne 2025 des entretiens annuels, entretiens professionnels et bilans à 6 ans

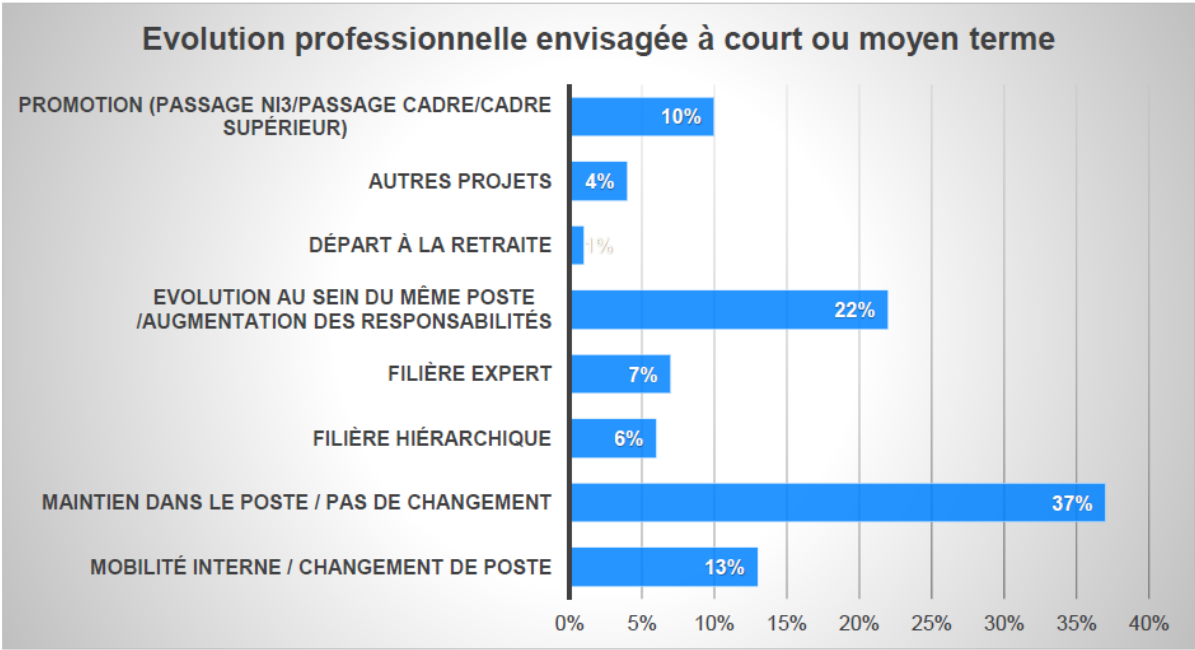
Quelques chiffres clés sur les entretiens annuels :

- 93,4 % des entretiens annuels ont été validés par le N+2 (meilleur score depuis 2015), 96 EA non validés,
- 86 demandes d’entretien RH dont 66% réalisés (proportion en augmentation),
- Critères d’évaluations :

Critère	Au-dessus des attentes/dépassé	Au niveau des attentes/ atteint	Partiellement atteint
Niveau d'atteinte des objectifs fixés	29,5 %	66,7 %	3,7 %
Niveau des compétences techniques et transverses	22,9 %	74,1 %	2,8 %
Niveau des compétences comportementales	29,0 %	67,4 %	3,4 %
Niveau de réalisation des missions et des activités du poste	31,4 %	65,6 %	2,8 %

- La charge de travail est considérée très élevée par 14%, élevée par 33%, normale pour 41% (proportions similaires à 2024),
- L’organisation du travail est considérée satisfaisante pour 66 % et très satisfaisante pour 28 % (proportions similaires à 2024),
- 95 % considèrent que la collaboration avec le manager est satisfaisante.

Les entretiens professionnels devraient être réalisés tous les 2 ans avec un bilan tous les 6 ans. Les principales aspirations sont :



Les élus CFDT s’interrogent sur la proportion de salariés n’osant pas indiquer que la relation avec leur manager n’est pas satisfaisante en entretien annuel. Les élus CFDT considèrent que les commentaires

Questions diverses

1. *Le CSE a rencontré l'association ADORA (association des doctorants de l'ASNR) et a constaté que l'association n'avait toujours pas à ce jour de convention avec l'ASNR pour le versement d'une subvention ASNR comme elle en bénéficiait en 2024 à l'IRSN en complément de la subvention versée par le CSE. Au regard du transfert bien droit et obligation des conventions IRSN à l'ASNR, le CSE s'étonne la convention ADORA/IRSN n'est pas été reconduite et fait qu'à ce jour ils n'ont pas de convention permettant de bénéficier d'une subvention de l'ASNR. Le CSE demande quelles sont les raisons qui le justifient et quelle position l'ASNR entend adopter vis-à-vis de l'association.*

L'administration n'a pas fourni de réponse en séance

2. *Il apparait que les salariés rencontrent des difficultés dans le versement des abondements en raison de confusion par BNPParibas entre abondement de versements volontaires et abondement lié aux jours monétisés au travers du CET. Les élus CSE demandent que la situation soit éclaircie en CSE et qu'une communication soit faite au plus vite à destination des salariés afin que ces derniers puissent porter une attention particulière au versement de leur abondement et se signaler auprès des personnes compétentes afin de faire rectifier leurs droits en la matière.*

La RH confirme qu'il y a un problème de paramétrage côté BNP, a priori le problème a été corrigé et la régularisation est en cours. Les salariés peuvent remonter leur cas à Alice Claret si elle n'est pas corrigée.

3. *Beaucoup de salariés (ex-IRSN) font remonter le constat qu'ils n'ont pas pu consulter l'information relative au renouvellement du contrat Caron (Renouvellement du marché Caron - My IRSN) pour différentes raisons. Il y est mentionné « A noter que les crédits des badges devront être soldés avant la date d'intervention de la société CARON ». Cela a conduit à la perte de leur « compte café » (montant souvent de quelques euros, parfois jusqu'à 10). Que devient cet argent « perdu » ? Si la société Caron en est bénéficiaire, cela fait potentiellement beaucoup, ne pourrait-elle pas faire un geste commercial (type « jour d'inauguration gratuit » par exemple) ? De manière générale, concernant les « actualités », elles sont parfois nombreuses (difficile d'y passer du temps) et affichées sur un temps court ; il suffit d'une absence pour missions ou congés pour qu'on ne les voie pas. Ne serait-il pas envisageable de doubler certaines informations par un email ?*

Les élus considèrent qu'il y a un souci de communication et demandent qu'une réflexion soit engagée afin que les informations importantes arrivent bien aux personnes concernées.

4. *Qu'est ce qui explique le décalage des réorganisations de la DAJ et de la DPS ?*
La DAJ est en sous-effectif et fait face à une forte charge. Concernant la DPS, peu d'éléments ont été fournis.

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

