

En préambule, la CGT et la CFDT ont alerté sur la charge de travail des représentants du personnel qui devient insoutenable et ne permet pas de traiter tous les sujets à la hauteur des enjeux. Nous souhaitons que des discussions de fond soient engagées pour trouver une solution d'organisation du dialogue social en 2026. Dans la continuité de la réunion de négociation de novembre, cette réunion était dédiée aux thématiques :

- Egalité professionnelle
- Qualité de vie et conditions de travail - RPS
- Télétravail

Egalité professionnelle

Outre le maintien des principes déjà existants dans les accords précédents sur :

- L'égalité de rémunération à l'embauche
- L'égalité de rémunération en cours de carrière avec garantie d'évolution lors des congés maternité et d'adoption et principe de non-discrimination des temps partiels
- L'information sur les dispositifs de parentalité (congé paternité, d'adoption, jours enfant malade...)

Les principales demandes de la CFDT sont :

- L'amélioration de la visibilité et la transparence des procédures de recrutement, de mobilité et de promotion, permettant en particulier :
 - un délai suffisant entre la publication des offres, les entretiens et la sélection
 - la notification, en interne ASNR, des personnes identifiées dans les revues de personnel ayant les compétences requises pour les postes
 - une représentation équilibrée¹ femme-homme dans les candidatures
 - et ce **pour tous les postes à responsabilité** (filière manager, fonctionnelle et technique²)
- La mise en place de commissions paritaires, pilotées par la DRH, d'examen des candidatures aux postes à responsabilité afin de s'assurer d'un équilibre dans les candidatures retenues
- L'instauration d'objectifs chiffrés avec engagement de l'administration, afin d'assurer une proportion de femmes d'au minimum 40% (il y a 42% de femmes cat. A/cadre) à tous les niveaux de responsabilité d'ici 3 ans. En particulier pour tous les niveaux managers jusqu'au niveau directeur(rice), les postes à fortes responsabilités et les postes de référents dans les filières hors management.

Des ambitions fortes sont nécessaires pour faire progresser la représentativité des femmes à tous les niveaux, avec les réorganisations en cours c'est le moment ou jamais de faire progresser la proportion de femmes dans le CODIR et le COMEX et de changer les pratiques au plus haut niveau de l'ASNR !

L'administration a transmis un premier projet d'accord pour la période 2026-2028, avec quelques propositions de nouveautés par rapport à l'existant mais avec des ambitions bien trop limitées en

¹ Représentatif de la proportion de femmes/hommes dans le vivier correspondant au poste ouvert

² Chef(fe) de bureau/laboratoire, chef(fe) de pôle, chef(fe) de service, chargé(e) de mission, chef(fe) de projet...

termes d'objectifs chiffrés et de population visée (filière management jusqu'à chef de service/chef de division). **Nous renouvelons notre demande forte d'inclure les postes à responsabilité techniques dans les objectifs et les indicateurs de l'égalité professionnelle.**

Plusieurs actions avec indicateurs sont proposées.

Actions	Commentaire
Suivre les AI annuelles attribuées au retour d'un congé de maternité	Pour les salarié(e)s. Côté agents : automatique pas d'impact du congé maternité sur les évolutions dans les grilles
Garantir un processus de mobilité transparent et accessible à tous	Nouveau
Former les managers aux enjeux d'égalité et à la prévention des biais	Existait déjà à l'IRSN. Devient obligatoire
S'engager dans les actions concrètes de promotion de la place des femmes dans la filière nucléaire	Tout le personnel
Examiner l'évolution de la mixité dans les familles de métiers de l'ASNR	Tout le personnel
Assurer une présélection équilibrée pour les postes de management (jusqu'à chef de service/chef de division)	Nouveau
Suivi annuel de la représentation femmes-hommes dans les fonctions managériales (jusqu'à chef de service/chef de division)	Existait déjà à l'IRSN
S'assurer que les congés paternité et accueil de l'enfant sont pris dans l'intégralité par les pères	Existait déjà à l'IRSN
Réalisation d'entretiens de reprise à la suite d'un congés maternité, parental d'éducation, adoption	Existait déjà à l'IRSN
Organisation des conférences de la mixité	Existait déjà à l'IRSN
Formations obligatoires des managers sur la lutte contre les discriminations et le harcèlement	Une sensibilisation existait déjà à l'IRSN. Devient obligatoire pour les managers

Voici dans le détail les deux actions avec indicateurs qui sont nouvelles :

- Mise en place d'un processus de recrutement et de mobilité transparent et équitable
 - Diffusion systématique des postes à pourvoir
 - Délai de publication suffisante (délai restant à définir)
 - Retour constructif aux candidat(e)s non retenu(e)s
 - Mise en place de grilles d'analyse des candidatures et pluralité des intervenants dans le processus de recrutement
 - Indicateurs « passifs » sans objectif chiffré : % de candidatures féminines, % de femmes recrutés, % de femmes en mobilité interne
- Assurer une présélection équilibrée pour les postes de management (jusqu'à chef de service/chef de division)
 - **Pour la filière managériale** et seulement jusqu'au niveau chef de service, parité obligatoire des candidatures et examen de celles-ci par une commission paritaire.

En outre, il est également proposé d'offrir la possibilité d'être mentoré lors de l'entrée dans la famille management (sans distinction de genre comme la **CFDT** l'a demandé tout en laissant libre choix sur le binôme mentoré(e)/mentor(e)).

Si l'engagement de transparence dans les processus de recrutement/mobilité et la mise en place d'une commission paritaire de recrutement sont positifs, on ne peut que regretter que les actions proposées ne concernent que la filière managériale avec limitation au niveau chef de service/de division. La DRH s'est engagée à revoir sa copie concernant le niveau Directeur.

Pour la CFDT, s'assurer de l'égalité femme/homme doit se faire dans tous les postes à responsabilité et pas uniquement dans la filière hiérarchique.

Des objectifs chiffrés avec engagements forts de l'administration doivent être affichés. Sans une ambition forte de l'administration d'atteindre une représentation équilibrée des femmes à tous les niveaux de responsabilité (40% de femmes pour les postes cadres à responsabilité) dans la filière management et dans les filières techniques, la CFDT ne signera pas l'accord égalité professionnelle.

Qualité de vie au travail – prévention des RPS

Les échanges de ce jour se sont bornés à la reformulation d'un nouveau désaccord entre la proposition de l'administration qui laisse complètement la main à la DRH sur le processus et cantonne les instances à un rôle de réception d'information, derrière un « référent RPS, harcèlements sexuel et sexiste » issu de la F3SCT. Ce n'est pas la position de la CFDT qui défend un rôle à jouer par les instances dans le suivi de la prévention (primaire et secondaire) des RPS, le suivi du traitement des signalements par la DRH³ et le suivi des plans d'action dans le temps.

Cellule RPS ou pas cellule RPS, là n'est pas vraiment la question de fond mais c'est un point bloquant.

Pour la CFDT, il est clair que le dispositif actuel de prévention, d'alerte et de traitement des RPS n'est pas satisfaisant : il doit être repensé en grand en se basant de manière objective et équilibrée sur le REX IRSN et ASN.

Ce n'est pas la position de l'administration

Télétravail

Les échanges de ce jour ont été l'occasion de passer en revue les propositions de toutes les OS, de converger sur un certain nombre de revendications de la CFDT et d'identifier les points de blocage côté administration.

Les points qui font consensus sont :

- **Le maintien du plafond de 100 jours/an**, d'un seul plafond intermédiaire à 60 jours (vs les actuels forfaits à 40, 60 et 80 jours),
- **des jours supplémentaires** dans certaines situations spécifiques (proche aidant, femme enceinte, handicap) en accord avec la hiérarchie et les RH, ou **des jours hors forfait** lors de situations exceptionnelles (difficultés d'accès sur site, dispositifs type JO...),
- **Maintien de la souplesse actuelle** des accords en termes de capacité d'organisation au sein des unités,
- Equipement spécifique adapté financé par l'ASNR pour le personnel en situation de handicap,

³ Les actions à conduire pour la préservation de la santé du personnel sont de la responsabilité de l'employeur.

- Alléger les modalités de déclaration des lieux de télétravail.

Du fait de remontées négatives de certaines unités, les points à valider par l'administration concernent :

- Le passage du forfait minimal de 20 à 30 jours/an,
- Le passage à la limite maximale de 10 à 12 j/mois pour les agents.

Ces seuils sont des plafonds et non une enveloppe à utiliser, leur augmentation est un gain en souplesse que la **CFDT** demande pour le personnel ayant peu accès au télétravail et pour les agents, dans la limite de l'accord ministériel sur le télétravail.

L'administration a également indiqué :

- Son refus d'introduire, pour les salariés en horaire variable, 2 badgeages optionnels supplémentaires par jour afin de pouvoir s'absenter sur les plages mobiles, cette possibilité d'absence relevant du statut « forfait jour ».
- L'impossibilité de télétravailler depuis l'étranger, même sur les pays frontaliers, notamment parce que le droit social et fiscal applicable est alors celui du pays hôte.
- L'impossibilité de fournir du matériel informatique supplémentaire pour des raisons de disponibilité et de budget...
- Son refus d'alignement de l'indemnité journalière, celle-ci n'étant ni déterminante ni substantielle mais présentant un coût global. Or, d'après le bilan télétravail 2024, ce changement ne conduirait qu'à un surcoût estimé à environ 100k€ par la **CFDT** et non aux 180 k€ précédemment affichés par l'administration.

**Pour la CFDT, faire converger les modalités de télétravail avec un accord quasiment identique quel que soit le statut doit être un signe fort envoyé par l'administration pour favoriser la cohésion des équipes.
Faire perdurer des inégalités sur le sujet est un très mauvais signal en cette période de construction de l'ASNR.**

N'hésitez pas à nous faire remonter vos suggestions, critiques de l'existant, souhaits pour l'avenir par mail asnr.cfdt@asnr.fr ou en contactant les négociateurs **CFDT.**

Charles Meurville, Tatiana Taurines, Franck Arreghini, Emmanuelle Gaillot, Denis Moggio, Simone Chanet, Renaud Martin, Nathalie Broustet, Elsa De Corbigny.

