

# Faits marquants de la formation conjointe du 17 décembre et CSE du 18 décembre

## Formation conjointe du 18 décembre

Etaient à l'ordre du jour :

- Présentation des conclusions de l'expertise conduite par Technologia relative aux impacts sur les activités, l'emploi, les conditions de travail et conséquences en matière environnementale des projets de réorganisations de la Direction des sites, de la sécurité et du patrimoine et de la Direction des affaires financières, et de la note de fonctionnement de la Direction internationale.
- Information-consultation relative au projet de **réorganisation de la Direction des sites, de la sécurité et du patrimoine (DSSP)**
- Information-consultation relative au projet d'**organisation de la radioprotection**
- Information-consultation relative à la note de fonctionnement de la **Direction Internationale (DI)**
- Information-consultation relative au projet de **réorganisation de la Direction des affaires financières (DAF)**
- Point de situation relatif au **pilotage scientifique**
- Point d'information concernant le projet de note relatif aux **activités d'enseignement**
- Information en vue d'une consultation relatif **au plan de développement des compétences 2026**
- Point d'information sur la **méthodologie des réorganisations des directions métiers**

## **Information-consultation relative au projet de réorganisation de la Direction des sites, de la sécurité et du patrimoine (DSSP)**

La réorganisation de la DSSP a comme objectif annoncé d'améliorer l'organisation actuelle, elle conduit cependant à maintenir la structure générale en n'introduisant que deux évolutions d'ampleur limitées :

- L'intégration dans le Service Méthode et Référentiel (SMR) des activités du Service Compétent en Radioprotection (SCR) qui devient le Service Méthode Référentiel Compétent en Radioprotection (SMRCR) qui prend le rôle fonctionnel de coordination de la radioprotection au sein de l'ASNR (cf. point suivant).
- Une redéfinition du périmètre du Bureau Logistique et Immobilier (BLI) ayant pour conséquence un réajustement des postes de plusieurs agents, qui restent en appui local sur le site tout en mutualisant les moyens pour les sites de Montrouge et de Fontenay-aux-Roses (contrats, appui technique).

Par ailleurs, les représentants du personnel déplorent l'absence d'identification de points d'amélioration nécessaires dans les organisations ex-IRSN et ex-ASN, en amont du projet de réorganisation de la DSSP. Il est surprenant d'entendre que quand tout bouge, ce n'était pas le moment d'étendre le débat au sein de la DSSP. Qu'un retour à une organisation par métiers ne soit pas envisagé peut s'entendre. Pour autant l'absence de diagnostic n'a pas permis de s'interroger sur :

- La coordination effective SMR / SESA sur l'harmonisation des méthodes de travail,
- Le fonctionnement des SESA : les contraintes propres à chaque site, les difficultés de priorisation sur les enjeux travaux/sécurité, le support des ISE et PCR aux sites isolés,
- Le positionnement des directeurs de site et leurs prérogatives dans l'organisation ASNR.

**Les élus CSE en formation conjointe ont voté contre le projet de réorganisation de la DSSP, le jugeant non abouti et ne prenant pas suffisamment en compte le Retour d'Expérience. Les insuffisances de l'organisation précédente restent non traitées.**

Les représentants du personnel **CFDT** appellent l'administration à mettre en œuvre ce retour d'expérience et à proposer dans les meilleurs délais une réorganisation de la DSSP à la hauteur des enjeux identifiés.

## **Information-consultation relative au projet d'organisation de la radioprotection**

Le projet de la DSSP repose sur une organisation fonctionnelle de la Radioprotection avec des intervenants implantés au plus près du terrain et une coordination en central, par le Service Méthode Référentiel Compétent en Radioprotection.

Même si la Compétence en Radioprotection est désormais lisible dans l'organigramme, les représentants du personnel estiment que plusieurs risques d'écart potentiels à la réglementation. En particulier, la nouvelle organisation de la radioprotection demeure marquée par une forte complexité, tant dans la pratique de tous les jours que pour les situations d'urgence. La multiplicité des acteurs impliqués, la coexistence de responsabilités hiérarchiques et fonctionnelles, ainsi que leur articulation peuvent générer des zones de flou quant aux rôles, aux responsabilités et aux capacités d'arbitrage. Une amélioration de la lisibilité de la chaîne de responsabilité en matière de radioprotection est apparue nécessaire dans les différentes notes d'organisation et dans les notes de nomination des différents acteurs.

En l'état, la consultation aurait conduit à un avis négatif. Les représentants du personnel ont donc demandé le report de la consultation.

**Compte tenu de la nécessité de disposer de documents suffisamment matures, les élus ont demandé et obtenu le réexamen de ce point lors d'une prochaine réunion.**

## **Information-consultation relative à la note de fonctionnement de la Direction Internationale (DI)**

En septembre, les élus **CFDT** avaient demandé le report de la consultation sur la Direction Internationale afin que le projet de réorganisation de la DI soit présenté en même temps que celui de la DAJ (Direction des Affaires Juridique) et la DPS (Direction du Pilotage Scientifique) du fait des nombreuses adhérences entre ces directions sont nombreuses et une vision d'ensemble est nécessaire pour pouvoir rendre un avis éclairé. A ce jour, la réorganisation de la DAJ et de la DPS sont prévues dans plusieurs mois.

L'organisation mise en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 demeure et s'articule en trois services :

- Service Europe (8 personnes)
- Service International (7 personnes)
- Service Prestations Internationales (10 personnes)

Le REX sur l'organisation après 11 mois de fonctionnement n'appelle pas de changements, toutefois des points de vigilance sont identifiés par l'expertise Technologia et les élus :

- Distanciation hiérarchique : plus de strates hiérarchiques, multisites FAR/Montrouge
- Perte de certains aspects valorisant du métier de coordonnateurs d'affaires : missions, entretiens de haut niveau, conférences, échanges avec les partenaires...
- Lourdeurs administratives, peu compatibles avec la réactivité nécessaire aux réponses à appels d'offres
- Multiples interfaces à gérer avec les unités opérationnelles, DPS, DAF et DAJ.
- Equipes sur deux sites : difficultés de cohésion
- Inquiétude du fait des statuts : frais de mission

**L'organisation de la DI mise en place en janvier 2025 n'évolue pas. Les réorganisations des directions en lien fort avec la DI, DPS, DAJ ne sont pas encore sur la table.  
Pour ces raisons, les élus CSE en formation conjointe se sont abstenus.**

## Information-consultation relative au projet de réorganisation de la Direction des Affaires Financières (DAF)

Sandrine Kirchenbaum avait présenté en octobre les grands principes d'organisation de la DAF, autour de quatre services :

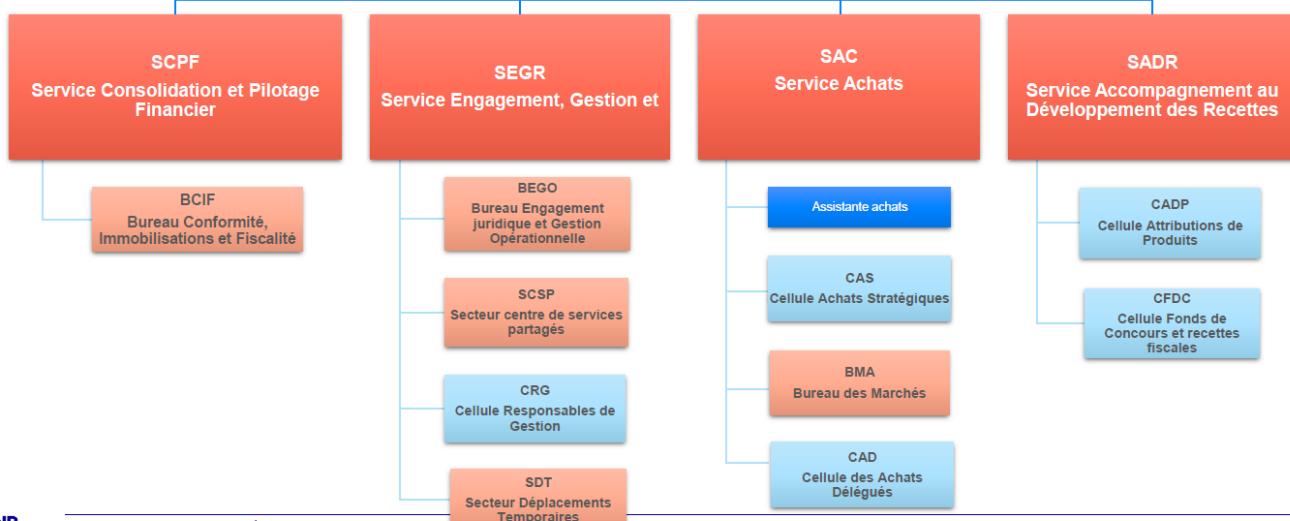
- le Service Achats (SAC),
- le Service Accompagnement au Développement des Recettes (SADR),
- le Service Engagement, Gestion et Reprévision (SEGR),
- le Service Consolidation et Pilotage Financier (SCPF).

### PROJET D'ORGANIGRAMME AU 01/01/2026

#### DAF / Echelon central

##### EFFECTIF CIBLE 2026

- Cible : ~72,1 ETP // 74 personnes
- Répartition de la cible : ~ 44 ETP Cadres / ~ 28,5 ETP non-cadres



Pour la DAF, les enjeux structurants sont principalement issus de contraintes externes : le lien avec la comptabilité ministérielle qui nécessite notamment de stabiliser les procédures, le contexte budgétaire tendu et la bascule dans Chorus, outil budgétaire et comptable de l'Etat.

L'analyse des élus et le rapport d'expertise Technologia mettent en lumière des points de vigilance et des risques importants :

- Une surcharge chronique avec des ressources internes qui ne permettent pas de mener à bien l'ensemble de ses missions, notamment la bascule dans Chorus en janvier 2027. Ce projet de grande ampleur, organisé en 18 chantiers, aura un fort impact sur les conditions de travail.
- Une complexité liée aux outils hérités de l'ASN et de l'IRSN.
- Des cultures et des pratiques différentes qui entraînent des sentiments d'iniquité.
- Une répartition sur le site de FAR dans 3 espaces différents qui ne favorise pas la cohésion.
- Désengagement des équipes du fait de la charge, du manque de cohésion, du manque d'accompagnement...

L'organisation présentée devrait évoluer après la réalisation de la bascule dans Chorus, de façon à l'adapter aux processus nécessaires à la mise en œuvre de cet outil.

**Le projet d'organisation de la DAF permet de poser un cadre structurant et cohérent avec les missions actuelles. Des points de vigilances et des risques pour le personnel ont été identifiés. Pour ces raisons les élus CSE ont pris acte et se sont abstenus sur ce projet de réorganisation.**

## Bilan des votes sur les réorganisations fonctionnelles et support

*Tableau de synthèse des votes sur les projets présentés par l'administration (votes de septembre en gris et votes de décembre en noir) :*

Direction support	Vote des représentants des salariés (élus CSE)	Vote des représentants des agents (représentants en CSAP)
DNUM	22 contre*	5 abstentions*
DRPC (future DDC)	25 contre*	5 pour*
DFP	25 contre*	5 pour*
USNR	13 contre 10 abstentions	5 abstentions*
DRH	23 abstentions*	5 abstentions*
DSSP	22 contre*	6 pour*
Organisation de la radioprotection	Reporté à une prochaine réunion	
DI	Abstention à l'unanimité des votants	
DAF	21 abstentions*	6 pour*

\* Unanimité des votants

De cet ensemble de réorganisations et de l'expertise conduite par Technologia, il ressort un facteur commun : **les risques de RPS**. Dans le contexte de transformation affectant désormais l'ensemble de l'ASNR. Les facteurs communs concernent :

- l'intensité du travail induite par la réorganisation, les activités normales à conduire avec des outils anciens et en préparant (ou espérant) des outils unifiés,
- la lisibilité des rôles dans un contexte impacté par des référentiels/pratiques hétérogènes, des circuits compliqués à suivre et complexifiés par le multisite
- des risques de zones grises dans les responsabilités. Les interfaces ont été démultipliées en interne et, pour certains, avec l'extérieur
- les tensions culturelles résultant du rapprochement des deux organisations
- le sens au travail.

L'administration a indiqué avoir conscience de ces difficultés et a conscience du besoin de soutien des équipes et aussi des managers de proximité. Le mail aux managers avait vocation de rappeler les moyens à leur disposition pour remonter les signaux faibles.

## Point de situation relatif au pilotage scientifique

Vincent Lagneau, Directeur Scientifique (DS), a effectué en séance et sans support un point sur la situation de la Direction du Pilotage Scientifique et ses liens avec ses missions de Directeur Scientifique.

De sa tournée auprès de acteurs de la Recherche, le DS tire la conclusion que le pilotage scientifique ne fonctionne pas comme il était imaginé initialement et que la DPS souffre d'un manque de légitimité. Il considère cependant que le positionnement du DS au sein du COMEX lui donne les moyens d'exercer ses missions. Dans le processus de mise à la signature des contrats (M1-3), l'intervention de la DPS est perçue par les opérationnels comme une contrainte, notamment du fait de son implication tardive. A ce sujet, le DS a annoncé qu'il souhaitait que la DPS se désengage des actions d'Ingénierie Contractuelle", sans dire par qui celles-ci devaient être reprises.

Le DS a ensuite présenté les 4 domaines d'exercice de sa mission : la stratégie scientifique et le suivi de sa mise en œuvre, l'évaluation de la recherche, l'application de la politique scientifique et un rôle de représentation extérieure. Il estime ainsi que son rôle est d'assurer une recherche ASNR à impact, d'assurer la visibilité et l'excellence de cette recherche et enfin d'ancrer l'impact de la recherche en interne. De l'avancement des réflexions sur l'organisation, le DS considère que son positionnement au sein du COMEX lui donne les moyens d'exercer ces missions. Il a indiqué souhaiter s'entourer de deux adjoints pour aller au plus près des équipes et avoir une meilleure légitimité par rapport aux Directions opérationnelles. Pour la DPS, les domaines d'action visés sont la formation doctorale, le lien avec le futur Conseil Scientifique, l'appui au Comité Recherche<sup>1</sup>, le soutien à l'innovation, les partenariats et la valorisation. Concernant le devenir des actions de programmation technique de la recherche portées par les Chargés de Mission Programmation Partenariat (CMPP), la réflexion n'est pas terminée.

Dans un contexte où la DPS a été mise structurellement hors jeu dès le début de 2025 et où l'effectif des CMPP a littéralement fondu (on est passé d'une dizaine de CMPP en 2024 à moins de trois fin 2025), les représentants CFDT constatent que le DS reprend à sa charge les missions de programmation à haute plus-value. Est-ce un abandon des objectifs de centralisation, de mise en cohérence stratégique, de support à la concrétisation des accords de partenariat et de collaboration, du pilotage de la filière expert porté par le Directeur du Pilotage Scientifique, parti avant la fusion ?

**Au-delà de la réorganisation structurelle de la DPS, les élus CFDT sont très inquiets sur la situation du personnel de la DPS dont les conditions de travail sont dégradées depuis trop longtemps et dont l'avenir n'est toujours pas clair.**

## Point d'information concernant le projet de note relatif aux activités d'enseignement

Après avoir rappelé que les modalités d'enseignement étaient différentes entre ex-ASN et ex-IRSN, Jean Paul Daubard a présenté le contenu d'un projet de note interne visant à encadrer les « Activités d'enseignement externe au profit des formations diplômantes entrant dans les missions de formation de l'ASNR en sûreté nucléaire et en radioprotection ».

Cette note constitue une mise à jour de la circulaire IRSN n°37 et concerne les enseignements dans le cadre académique sur le temps de travail ASNR (avec accord de la hiérarchie) et non les formations commercialisées sous la marque ASNR ACADEMY. Les enseignements dispensés hors temps de travail sont réservés aux thématiques sans lien avec les domaines couverts par l'ASNR (dont les limites sont à ce stade assez floues). Dans ce cas les supports pédagogiques produits n'engagent que leur auteur et ne doivent pas faire référence à l'ASNR, sauf accord formel de la hiérarchie.

**Les règles que l'administration souhaite mettre en place durcissent le cadre existant en interdisant les rétributions individuelles, au motif que ces enseignements sont dispensés sur le temps de travail.** Les

<sup>1</sup> Un des 13 comités instaurés par la NOI-31.

conséquences de la mise en place de cette règle sur l'exercice de la mission de l'ASNR de « formation dans les domaines de la sûreté nucléaire et de la radioprotection » inscrite dans le code de l'environnement ne sont pas évaluées.

Un état prévisionnel des enseignements sera validé en amont de la rentrée universitaire sera validé au niveau Direction, Division ou Entité avec transmission à l'USNR/SCOPE qui en assurera la consolidation. Le volume ne doit pas dépasser une vingtaine d'heures par an par intervenant. En pratique, il faut :

- demander l'autorisation du responsable hiérarchique, en accord avec l'état prévisionnel validé précité, à réaliser l'intervention d'enseignement dans le cadre d'un ordre de mission (permanent ou spécifique).
- le personnel de l'ASNR renseigne, en préalable de son intervention d'enseignement, un formulaire validé par son responsable hiérarchique (frm 00263, accessible depuis l'intranet ASNR) qui est transmis à l'USNR/SCOPE à [formationsfrance@asnr.fr](mailto:formationsfrance@asnr.fr)
- sauf exception justifiée par des restrictions particulières, les personnels transmettent les ressources pédagogiques utilisées à l'USNR/SCOPE à l'adresse : [formationsfrance@asnr.fr](mailto:formationsfrance@asnr.fr) et les supports qui seront mis à disposition d'autres formateurs

En reconduisant la limite annuelle de 20h de cours, la note va à l'encontre du REX de la circulaire IRSN, remonté lors du séminaire Recherche, dont la mise en place a conduit à une forte baisse d'implication de l'IRSN auprès des formations et à une baisse des candidatures en thèses et post-doc.

En pratique, cette note semble ignorer que pour certains établissements, l'absence de rétribution individuelle n'est pas possible, ce qui limitera de fait les possibilités d'intervention des spécialistes ASNR. Pire, rien dans cette note ne vient exclure du périmètre visé les contrats de vacation pour les doctorants ou post-doctorants qui souhaitent être qualifiés et pouvoir accéder à des postes académiques par la suite. Enfin, qu'en est-il des personnels qui sont professeurs associés ?

Les élus attendent des éléments d'éclaircissements et, avant la finalisation de la note, la prise en compte des retours des personnels dispensant des enseignements. Lors des discussions en séance, la direction générale a indiqué ne pas être opposée à des cas dérogatoires d'enseignements dispensés hors temps de travail ASNR, rémunérés, sur des thématiques en lien avec les domaines couverts par l'ASNR.

**Les élus CFDT déplorent qu'un bilan des activités d'enseignement n'ait pas été présenté et que l'impact sur les pratiques actuelles ne soit pas évalué. Les élus ont demandé que des échanges avec le personnel dispensant des enseignements soient organisés afin de faire des ajustements notamment, concernant les doctorants et post-doctorants, les professeurs associés et le volume horaire.**

## Information en vue d'une consultation relatif au plan de développement des compétences 2026

Le Plan de Développement des Compétences 2026 (PDC) consolide l'expression des besoins de formation exprimée au cours de l'été. En l'absence d'outil commun, ce travail de consolidation / arbitrage a été conduit séparément en fonction du statut du personnel (public/privé).

Le plan de formation est très orienté « métiers » dans son affichage, sachant que d'un autre côté toutes les formations HSE, résultants d'obligations de l'employeur, représentent également un volet très important de tout cet effort.

En termes d'organisation, l'information a également porté sur les types de formation, avec le poursuit du développement des formations en Interne (« IN »), des formations en Externe (mais sans préciser la part désormais significative prise par les formations dispensées en e-learning), et la manière dont le catalogue de formations suit les évolutions techniques, notamment dans tout ce qui concerne le numérique.

		Salariés	Agents publics
Besoins	2 800 formations individuelles		275 formations individuelles 15 formations collectives
Volume	26 500 heures		3740 jours ( $\approx$ 27 000 heures)
Budget	1 525 000 €		Non précisé
Thématiques (% du budget)	Sureté des installations, évaluation des risques (28%)		Métiers de l'Inspecteur (39%)
	HSE / QVT (16%)		Sureté des installations, évaluation des risques (18%)
	Numérique, Data, Logiciels métiers (14%)		Communication, développement personnel (11%)
(% des inscriptions)	HSE / QVT (49 %)		Métiers de l'Inspecteur (64 %)

Ce point a permis de présenter l'état de développement du panel des formations en interne.



La DRH a indiqué que le lien avec les besoins de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des carrières) n'avaient pas été intégrés dans le programme présenté. Comme tous les besoins prioritaires intervenant en cours d'année, ils peuvent être réintroduits en cours d'année.

**Ce premier point permet aux élus CFDT de constater à quel point le « cœur de métier » de l'inspection est mobilisatrice de ressources pour leur formation initiale.**

## Point d'information sur la méthodologie de réorganisation des directions métiers

Lors de la formation conjointe de novembre, les élus CSE ont demandé un échange avec le président P.M. Abadie afin de définir la méthodologie à mettre en place pour les réorganisations métiers. Les quatre organisations syndicales ont exposé leurs demandes le 10 décembre.

Les hypothèses d'organisation métier avançant rapidement, avec des enjeux plus ou moins forts selon les directions, les IRP sont dans l'attente d'informations et d'échanges réguliers sur l'avancement de ces projets de réorganisations, les hypothèses de travail adoptées et les solutions écartées. Il a été souligné le risque de travail en silo des coordonnateurs et l'intérêt des représentants du personnel pour faire remonter suffisamment en amont des difficultés que les coordonnateurs pourraient ne pas avoir appréhendé.

Considérant l'importance, l'ampleur et les conséquences potentiellement fortes de cette réorganisation, l'administration a indiqué ne pas être opposée à la réalisation d'une expertise externe. Sa demande est que celle-ci vienne d'une demande du CSE (qui dispose de ce droit) et intervienne avant la mise en place du CSA (à l'issue d'élection à tenir à la fin mars). Sur ce point, O. Gupta a indiqué que le cadre de cette expertise devrait cependant être bien défini et proportionné aux enjeux des différentes réorganisations.

**En conclusion, les représentants CFDT saluent des échanges enfin constructifs avec l'administration et des avancées significatives en matière d'évaluation des impacts des réorganisations.**

## Questions diverses

- JRTT 2026: en 2025, la fusion a conduit l'administration à ne fixer aucun jour de JRTT sur les 10 prévus dans l'accord en vigueur, laissant les unités implantées sur les sites CEA s'organiser vis à vis des contraintes de fermeture de site (estivale et en fin d'année). L'administration a confirmé qu'aucun JRTT ne sera imposé le 2 janvier. La RH se réserve la possibilité d'imposer, à tous, des JRTT en lien avec les contraintes des sites CEA. L'arbitrage est attendu pour la prochaine réunion de la formation conjointe (21 janvier).
- Bureaux de passage sur les sites de Fontenay aux Roses et Montrouge: il a été demandé de pouvoir disposer d'informations sur les bureaux de passage disponibles lorsque des personnels viennent travailler sur l'autre site. Pour le site de Montrouge, l'information sera disponible auprès de l'accueil. Il est attendu des dispositions similaires pour l'accueil sur le site de Fontenay-aux-Roses.

## **CSE du 19 décembre**

Etaient à l'ordre du jour :

- Approbation des procès verbaux des réunions CSE du 23 octobre et du 12 novembre 2025
- Information-consultation relative au choix du service de santé au travail interentreprises pour le suivi des salariés de la zone nord (FAR et VES)
- Bilan des congés sans solde sur le 1<sup>er</sup> semestre 2025
- Information-consultation relative au budget et à la réglementation 2026 du CSE

### **Information-consultation relative au choix du service de santé au travail interentreprises pour le suivi des salariés de la zone nord (FAR et VES)**

L'agrément du Service de Prévention et de Santé au Travail de FAR arrive à échéance et ne pourra être renouvelé faute de médecin du Travail. N'ayant pas été en mesure de recruter un médecin du Travail, ou de faire prendre en charge ce suivi dans le cadre d'une convention avec le CEA. Aussi l'ASNR a lancé un appel d'offres pour la prise en charge du suivi médical des personnels des sites de FAR et du Vésinet à partir du 1<sup>er</sup> février 2026.

Efficience Santé au Travail a répondu à l'appel d'offre et des responsables de cette Association Loi de 1901, (Directrice d'Efficience Santé au Travail et de la responsable des secteurs Essonne et Hauts de Seine) ont participé au CSE afin de répondre aux questions des élus.

La proposition d'Efficience consiste en un suivi par un médecin, formé en radioprotection pour le suivi des salariés à risque d'exposition radiologique, et par une infirmière à recruter. Compte tenu des effectifs à suivre et de la nature du suivi (suivi normal tous les 5 ans ou suivi renforcé tous les 2 ans), il est envisagé un rythme d'environ 35 visites par semaine. Elles seraient réparties entre le médecin, à hauteur de 1,5 à 2 jours/semaine, et l'infirmière à hauteur de 3 jours/semaine.

Les représentants du personnel et l'administration souhaitent qu'une grande partie du suivi puisse être fait sur le site de FAR afin d'éviter des pertes de temps et des difficultés pour se rendre à la visite médicale. Pour Efficience, la réalisation de visites par l'infirmière ne pose pas de problèmes de réalisation sur le site de FAR, cette condition faisant partie des conditions de recrutement. Pour le médecin, il apparaît qu'en tant que médecin référent, il est rattaché au site de Saint-Cloud (localisé au 301 Bureaux de la Colline). Aussi, à ce stade, son accord pour d'assurer les visites dans les locaux du SPST de FAR au bâtiment 33 n'est pas acquis. Si dans la négociation avec Efficience un effort financier doit être fait pour la mise en place d'un suivi dans les locaux du SPST de FAR, le Directeur général y est favorable et s'engage à faire son possible pour obtenir des visites médicales sur site.

Aux questions relatives aux situations d'urgence sur le site de FAR et aux modalités de déclaration des accidents de travail et de trajet (DIAT), l'administration rappelle que la médecine du travail ne gère plus les situations d'urgence et communiquera prochainement un rappel de la marche à suivre (appel à la FLS, puis gestion en fonction des cas). Les modalités de déclaration des DIAT vont évoluer vers une implication directe des salariés dans le signalement des AT, avec le risque potentiel de ratés dans les déclarations.

**Dans l'attente de la réponse d'Efficience sur la réalisation sur le site de FAR des visites médicales par le médecin référent, les élus ont souhaité décaler la remise de leur avis dans un délai permettant de ne pas ralentir le processus.**

**Les élus CFDT seront attentifs à ce que les personnels de FAR et du Vésinet puissent disposer des informations nécessaires pour gérer au mieux les situations d'urgence et les déclarations d'accident du travail et de trajet.**

## Bilan des congés sans solde sur le 1<sup>er</sup> semestre 2025

Le bilan est simple : aucune demande et donc aucun refus.

Sont en cours 4 congés sabbatiques (un homme et trois femmes) et 3 femmes en congé parental.

## Information-consultation relative au budget et à la réglementation 2026 du CSE

Le CSE perdurera sur le premier trimestre 2026. Après les élections, la bascule dans le CSA sera effective avec la reprise des activités sociales et culturelles (ASC) qui bénéficieront alors à l'ensemble du personnel. Le secrétaire du CSE a présenté la proposition de budget pour 2026 tenant compte cette évolution. Après un séminaire commun entre les élus CSE, CSA-P et CCP en octobre, il a été décidé de **maintenir la réglementation 2025 et de neutraliser les sorties et voyages en 2026**. Ce choix résulte des contraintes sur les inscriptions aux voyages qui doivent être faites très en amont (10 mois) et de la nécessité d'intégration des agents publics dans le périmètre des bénéficiaires à partir du 1<sup>er</sup> avril.

La projection des dépenses sur le premier trimestre 2026 s'élève à 263 k€ (avec une recette estimée à 448,5k€) répartis dans les grands postes suivants :

- Sport et culture : 38,4 k€
- Subvention des associations : 3,3k€
- Vacances (chèques vacances, vacances enfants et famille) : 186 k€
- Aide à la scolarité : 16,7 k€
- Garde d'enfant : ~2 k€
- Naissance/mariage : 2,5 k€

Le budget annuel pour les ASC est estimé à 1,8 millions d'euros pour l'année 2026.

Un point sur le budget de fonctionnement du CSE a également été fait. Ce budget permet de couvrir les parts des salaires du CSE allouées au fonctionnement, les fournitures, les assurances, la formation des salariés, les enquêtes. Pour 2026, il s'élève à environ 267 k€.

**Les élus ont voté à l'unanimité les budgets 2026 pour le fonctionnement du CSE (puis du CSA) et pour les activités sociales et culturelles des salariés (puis de l'ensemble du personnel ASNR à partir du 1<sup>er</sup> avril 2026).**



Bonnes fêtes de fin d'année



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