



Etaient à l'ordre du jour :

- Approbation des procès-verbaux des réunions de la formation conjointe des 23 septembre 2025, 26 septembre 2025 et du 22 octobre 2025
- Information-consultation relative au **Rapport Social Unique (RSU) 2024**
- Information-consultation relative à la Politique Emploi 2026 de l'ASNR : **Politique Emploi et plan de développement des compétences 2026**
- Information relative au projet de **décret dit « concours réservé »** pris en application de l'article 14 de la loi n°2024-450 du 24 mai 2024 (consultation reportée à la prochaine FC)
- Information-consultation relative au projet de décision du président portant sur les modalités des **élections du Comité Social d'administration** de l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection compétente en application du décret n°2025-1381 du 26 décembre 2025
- Information-consultation relative au projet de décision du président portant création et les modalités d'**élections de la Commission Consultative Paritaire** de l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection compétente **pour les agents contractuels**
- Point sur la **situation budgétaire 2026**
- Point d'information relatif aux **réorganisations des directions métiers**

Information-consultation relative au Rapport Social Unique 2024

Le rapport social unique (RSU) 2024 concatène des données sociales ASN et IRSN de 2024, dans un formalisme imposé qui est sensiblement différent de celui du Bilan Social tel qu'il était réalisé à l'IRSN.

Les données présentées couvrent un vaste périmètre comprenant : l'emploi, les recrutements, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé sécurité au travail, l'organisation du travail et le temps de travail, l'action sociale, le dialogue social et la discipline. Quelques données clés sont données ci-après sur chacune des thématiques. Des compléments sont également fournis en annexe du document.

Emploi (au 31/12/2024)

- ASN :
 - 380 fonctionnaires (53 % d'hommes), 104 contractuels (49 % de femmes), 57 MAD de l'ASN.
 - Evolution : +4% entre 2023 et 2024 (+20 en effectifs)
 - Ancienneté moyenne : 6,95 ans
 - Age moyen : 45 ans et 2 mois
- IRSN :
 - 1735 (effectif sous plafond, hors apprentis) : 19 % d'AGT, 79 % de cadres et 2 % de cadres supérieurs, 46,2 % de femmes
 - Evolution : +0,12% entre 2023 et 2024 (+2 en effectifs)
 - Ancienneté moyenne : 13,81 ans
 - Age moyen : 47 ans et 11 mois

Recrutements

- ASN :
 - 82 agents publics dont 75 % en catégorie A : 49 fonctionnaires, 24 contractuels en CDI, 9 contractuels en CDD
 - 49 % de femmes dans les embauches fonctionnaires, 54 % de femmes dans les embauches de contractuels
- IRSN :
 - 169 recrutés dont 127 en CDI, 85 % de cadres
 - 37 % de femmes dans les embauches en CDI : 33 % pour les recrutements de cadres et 52 % pour les recrutements d'AGT

Parcours professionnels

- ASN :
 - 21 avancements de grade : 4 soit 14 % des promouvables dans les corps administratifs, 16 soit 13 % dans les corps techniques, 1 soit 5 % dans le corps de santé
 - 49 % de femmes dans les embauches fonctionnaires, 54 % de femmes dans les embauches de contractuels
 - Taux de départ : 13,8% en 2024 contre 15,6 % en 2023 (7 % en 2025)
- IRSN :
 - Du fait de la mise en place du nouvel accord de classification et rémunération, seules les promotions de passage en NI3, passage cadre, et les mobilités internes avec changement de niveau ont eu lieu, soit 31 promotions en 2024 : 26 passages en NI3, 4 passages cadre et 1 mobilité interne avec changement de niveau
 - Un peu plus de 90 % des salariés proposables, soit près de 99 % de salariés appréciables pouvant prétendre à une augmentation, ont bénéficié d'une augmentation individuelle
 - Taux de départ : 7,1 % en 2024 contre 6,4 % en 2023 (5,2 % des salariés en CDI en 2025)

La direction du budget a accepté d'entériner pour 2026 les effectifs cibles par catégorie sur la base du réalisé au 31/12/2025, avec un transfert de 2 ETP de la catégorie C en catégorie B.

	ETP 31/12/24	ETP 31/12/25	Ecart
TOTAL Cadres	1667,9	1685,1	+17,2 ETP
Salariés AGT	272,3	269,4	-2,9
Agents publics cat.B	41	38,1	-2,9
Agents publics cat.C ¹	25,4	18	-7,4
TOTAL Non-Cadres	338,7	325,5	-13,2 ETP
TOTAL ASNR	2006,6	2010,6	+4 ETP

Formation

- Plus de ¾ des agents et des salariés ont participé à au moins une session de formation, ce qui représente 76,6 % des agents et 77,7 % des salariés
- Les formations des agents sont principalement liées à la montée en compétence des nouveaux arrivants
- Augmentation de 28,2 % du nombre de journées de formation (+28,2 %) à l'IRSN du fait de la mise en place de nouvelles formations en interne (managers et IA)

Rémunérations

- Masse salariale de 47,6 m€ pour les agents publics (36,9 m€ hors contribution aux pensions) et de 113,5 m€ pour les salariés
- Evolution 2023/2024 : +6,93 % pour les agents (+5 points sur l'indice majoré et glissement vieillesse technicité (GVT) et +9 % pour les salariés (augmentation générale de 8,43 %, augmentations individuelles de 4,02 %, mise en place du nouveau système de classification 1,5 m€)
- Egalité professionnelle : le ratio de la rémunération médiane nette homme/femme est de 1,10 à l'ASN et de 1,17 pour l'IRSN du fait d'une plus forte proportion de femme chez les AGT

DISTRIBUTION DES RÉMUNÉRATIONS NETTES PAR SEXE (DÉCILES)

ASN			IRSN		
Déciles	Femme	Homme	Déciles	Femme	Homme
1er décile	2 313,53 €	3 218,60 €	1er décile	2 190,22 €	2 249,00 €
5ème décile	4 075,25 €	4 504,46 €	5ème décile	3 750,16 €	4 383,95 €
9ème décile	6 103,62 €	6 815,39 €	9ème décile	5 606,40 €	6 368,33 €

- Un index d'égalité en hausse pour l'ASN entre 2022 et 2024 (+6 points) mais une baisse sur le nombre de femmes parmi les plus hautes rémunérations. Un index stable pour l'IRSN avec un indicateur à 5/10 pour les femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Santé et sécurité au travail

- 4 accidents de services à l'ASN (1 en 2023) et 52 à l'IRSN (46 en 2023)
- 3 accidents de trajet à l'ASN (6 en 2023) et 25 à l'IRSN (28 en 2023)
- Pas de maladie professionnelle en 2024 (en 2023 1 à l'ASN, 0 à l'IRSN)

Organisation du travail et temps de travail

- ASN :
 - Forfait jours pour les catégories A et A+
 - Horaires variables pour les catégories B et C
 - Pas d'heures supplémentaires, celles-ci donnant droit à un repos compensateur pour les catégories B et C
 - 57 temps partiels concernant 82,5 % de femmes
 - Absences : 13 agents ayant eu au moins un jour de congé maladie ordinaire, 1791,5 jours d'absence en 2024, soit une hausse de 42 % entre 2023 et 2024
- IRSN :
 - Forfait jours pour les postes à responsabilité : à partir de chef de service dans la famille management, experts de niveau 2 et cadres supérieurs
 - Horaires variables pour la plupart des salariés, horaires collectifs sur le site de Tahiti, pour les apprentis et les stagiaires
 - 1694 heures supplémentaires, soit +22 % entre 2023 et 2024 notamment du fait des Jeux Olympiques de Paris
 - 141 temps partiels concernant 78 % de femmes
 - Taux d'absentéisme : 1,96 % (1,86 % en 2023)

La négociation sur le temps de travail étant très complexe, il a été fait le choix de reconduire l'accord applicable aux salariés pour réouvrir le sujet en 2027.

Action sociale

- ASN :
 - Convention entre le ministère des finances et l'ASN
 - L'ASN a versé 38,5 k€ pour les prestations relatives à l'hébergement, aux voyages/vacances, hors restauration et CESU

ASN	ASF	Restauration (AGRAF)	Hébergement (ALPAF)	CESU Garde enfants	Voyages-vacances (EPAF)	Total
	Montants	NA	20 696,51 €	NA	17 876,00 €	38 572,51 €

- IRSN :
 - Gestion par le CSE
 - Activités sociales et culturelles à hauteur de 2 m€ pour des activités sport/culture/associations, vacances, enfance/scolarité, aides/primes, voyages, Noël
 - Cotisation Action Logement : 468 k€

IRSN	CSE	Sport, Culture, Associations	Vacances	Enfance et scolarité	Aides / Primes	Voyages et sorties	Noël
	Montants	267 894,00 €	893 263,00 €	271 391,00 €	22 514,00 €	161 457,00 €	419 372,00 €

Dialogue social

- 14 réunions du CSAP à l'ASN (4 en 2023), 23 réunions du CSE à l'IRSN (20 en 2023)
- Santé Sécurité Conditions de Travail (SSCT) : 2 réunions à l'ASN et 29 réunions à l'IRSN
- Commission consultative paritaire : 2 réunions du CCP pour les contractuels

Discipline

- aucune sanction à l'ASN
- 3 sanctions à l'IRSN

Le rapport social unique 2024 met en lumière des différences en fonction des statuts : gestion des carrières, temps de travail, exercice du dialogue social, rémunérations, action sociale...

Les élus **CFDT** considèrent qu'une harmonisation dans la mesure du possible est nécessaire pour construire un collectif ASNR cohérent et équitable. Des chantiers sont d'ores et déjà ouverts et d'autres restent à initier.

Les élus CFDT ont voté en faveur du Rapport Social Unique (RSU) et n'ont pas de remarques particulières sur les données présentées par l'administration. Le RSU 2024 étant le premier rassemblant les données ASN et IRSN, il servira de base de comparaison pour les prochains. Les élus ont donc demandé qu'il soit complété avec les données de 2022 et 2023, peu ou pas impactées par le projet de fusion.

Information-consultation relative à la Politique Sociale 2026 de l'ASNR : Politique Emploi et plan de développement des compétences 2026

Politique Emploi 2026

La politique emploi 2026 de l'ASNR reste largement dans la continuité de 2025, centrée sur la gestion des effectifs et sans vision prospective sur l'évolution pluriannuelle des emplois et des métiers. Même si des éléments rassurants ont été donnés quant à la reconduction en 2026 du schéma et du plafond d'emploi 2025, la **CFDT** regrette que ce schéma autorisé ne réponde pas aux besoins de recrutement de +22 ETP (+12 ETP perdus lors de la fusion) demandés par l'administration à l'État pour pouvoir répondre à ses missions.

Même si la **CFDT** appuie les objectifs et les leviers généraux de la politique emploi affichés par l'administration, il reste que les détails et les moyens de sa mise œuvre restent insuffisants et ne sont pas à la hauteur des défis que va devoir relever une autorité en construction comme l'ASNR. La politique de mobilité interne en est un parfait exemple : il ne suffit pas de dire que l'on valorise la mobilité interne à compétence égale sur les postes ouverts à recrutement, encore faut-il proposer une politique de montée en compétences et de formation interne pour favoriser les parcours professionnels au sein de l'administration. **C'est tout l'enjeu des**

négociations à venir sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP). La CFDT reste en attente d'engagements fermes et d'actions concrètes pour proposer une gestion des emplois et des parcours professionnels qui soit lisible et attractive et espère que la direction sera au rendez-vous.

La CFDT considère aussi que cette politique emploi prend insuffisamment en compte les conséquences du durcissement du cadre déontologique vis à vis des parcours professionnels des salariés. Dans un contexte où les portes permettant une mobilité externe du personnel de l'ASNR se referment, il est urgent que l'administration multiplie la mise en œuvre de conventions de mobilités et de mise à disposition vers d'autres organismes. La CFDT salue la perspective d'une convention de mobilité signée en 2026 avec le CEA et rappelle qu'il est urgent qu'elle soit conclue. Les élus CFDT appellent l'administration à étendre le dispositif à d'autres organismes.

La CFDT salue la volonté de l'ASNR de poursuivre une politique dynamique d'accueil des jeunes, au travers de la signature de conventions de partenariats (UMN, INSTN), de participations à forum d'écoles, d'accueil de stagiaires et d'alternants, de recrutements de doctorants et post-doctorants mais alerte sur la baisse avérée d'attractivité de l'ASNR, notamment du fait du contrôle déontologique.

Enfin la CFDT considère que la politique emploi 2026 n'est pas à la hauteur du rendez-vous des réorganisations en cours ou à venir de l'ASNR, pour lesquelles un dispositif spécifique doit être mis en place pour accompagner le personnel à titre individuel mais peut-être aussi à titre collectif. La CFDT a bien noté la mise en place d'une cellule RH d'accompagnement mais sa composition, ses missions et ses modes d'actions restent trop flous pour assurer une prise en charge effective du personnel en souffrance, notamment ceux dont les réorganisations conduisent à modifier ou supprimer les postes.

La CFDT a émis un avis défavorable sur la politique sociale 2026 dans le contexte de construction, de réorganisation et de changement qui va affecter durablement l'ASNR. On ne peut se satisfaire de bonnes intentions qui font évidemment consensus mais qui ne constituent pas une politique. La CFDT est en attente d'engagements fermes et d'actions concrètes sur les leviers d'actions et les moyens associés pour proposer une gestion des emplois et des parcours professionnels qui soit lisible et attractive. La CFDT note en particulier l'insuffisance de cadre stratégique global permettant de déployer une politique sociale pluriannuelle d'ampleur. La CFDT regrette aussi que le dispositif d'accompagnement au changement des personnels impactés dans leur poste par les réorganisations ne soit pas à la hauteur des obligations de l'employeur.

Plan de développement des compétences 2026

Pour rappel, le Plan de Développement des Compétences 2026 (PDC) a été présenté en décembre 2025. Il 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 PDC 2026 couvre un large périmètre en lien avec les exigences réglementaires, la sûreté nucléaire, la radioprotection et les compétences transverses. La CFDT souligne l'effort de structuration des formations obligatoires et métiers, tout comme la reconnaissance de la nécessité de maintenir un haut niveau d'expertise et d'accompagner les évolutions technologiques et réglementaires. A ce titre, la CFDT note à quel point le « cœur de métier » de l'inspection est mobilisateur de ressources de formation. La CFDT regrette cependant que les thématiques de formation liées au management, à la prévention des risques psychosociaux et à l'accompagnement du changement apparaissent insuffisamment dans le contexte spécifique lié aux réorganisations en cours.

Le PDC apparaît comme un plan très orienté « métiers » dans son affichage, alors que les formations HSE, résultant d'obligations de l'employeur, représentent un volet très important de tout cet effort.

La CFDT regrette que le flou persiste sur l'articulation de ce plan avec la Politique Emploi et de Gestion des Compétences ainsi qu'avec la politique d'accompagnement au changement qui doit urgemment être mise en œuvre à l'occasion des réorganisations en cours.

La CFDT est convaincue que la formation est un levier clef de montée en compétences, de mobilité et de valorisation des parcours professionnels et donne rendez-vous à l'administration lors des négociations à venir pour traduire les bonnes volontés affichées en actes.

Information relative au projet de décret dit « concours réservé » pris en application de l'article 14 de la loi n°2024-450 du 24 mai 2024 (consultation reportée en février)

La consultation des représentants du personnel a été reportée à la prochaine réunion de FC, dans l'attente d'un texte convergé. Cependant, la CFDT fait le choix de vous en présenter les éléments qui ont été discutés dans une réunion antérieure à la FC et lors du conseil supérieur de la fonction publique d'état (CSFPE) à laquelle un de vos représentants a assisté en tant qu'expert pour la CFDT.

La loi de mai 2024 instaurant l'ASNR prévoit la possibilité de mettre en place des concours réservés aux contractuels de l'ASNR (publics et privés) souhaitant devenir fonctionnaire, en restant sur leur poste, jusqu'en 2030. Les modalités seront fixées par un décret en Conseil d'État, dont le projet a été soumis au conseil supérieur de la fonction publique d'État (CSFPE) le 15 janvier 2026. La version du décret proposée par la Direction Générale de l'administration et de la Fonction Publique (DGAFP) et l'ASNR permet de rendre les modalités d'accès plus attractives que celles du concours classique en termes de reclassement dans les grilles, de maintien de la rémunération et de déroulement de carrière pour les changements de grades. Le premier concours réservé serait organisé au 2^{ème} trimestre 2027.

Lors du CSFPE, FO a déposé plusieurs amendements pour supprimer ces dérogations. La CFDT et la plupart des autres organisations syndicales (CGT, UNSA, CFE-CGC...) se sont opposés à la position de FO afin que les services rendus au sein de l'IRSN et de l'ASN soient en partie pris en compte lors du reclassement dans les grilles de la fonction publique et pour l'accès à des grades supérieurs.

Les conditions d'accès aux concours réservés seraient :

- nationalité française ou européenne
- niveau et diplômes dépendant du corps d'accueil
- 4 ans d'ancienneté ASN, IRSN ou ASNR au 31 décembre de l'année précédant le concours
- être en fonction ou en congé assimilable à du travail effectif à la date du 31 décembre de l'année précédant l'année du concours
- occuper un poste dont les missions sont compatibles avec les corps visés du ministère de l'énergie et des finances (MEF) :
 - corps des ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM) chargés de fonctions de direction, d'encadrement, d'expertise, d'étude, d'administration, de recherche ou d'enseignement dans les domaines scientifique, technique, environnemental, économique ou social
 - corps des techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie (TSEI) effectuant des études, des enquêtes, des expertises et des contrôles dans les domaines de la sécurité, de la protection de l'environnement, de l'exploitation des ressources minières, de la métrologie et de l'économie
 - corps des attachés d'administration de l'État (AAE) de catégorie A, ils participent à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques ministérielles et interministérielles
 - corps des secrétaires administratifs (SA) chargés des tâches administratives d'application

L'administration a recensé le personnel de l'ASNR dont les missions sont compatibles avec les corps visés : au total 1388 personnes ont été identifiées (cf. détail en annexe).

Ce projet de décret permettrait de mettre en place un certain nombre de dérogations au droit commun :

- un stage réduit au minimum, soit 6 mois au lieu d'un an. Les lauréats continuant d'occuper le même poste, l'existence même du stage pose question. La DGAFP a indiqué que la suppression totale du stage n'était réglementairement pas possible.
- une reprise d'ancienneté considérant que les services rendus au sein de l'IRSN étaient publics :
 - Catégorie A (cadre) : moitié des 12 premières années puis $\frac{3}{4}$ au-delà
 - Catégorie B (AGT) : $\frac{3}{4}$ si le niveau du poste occupé est équivalent et moitié si le niveau est inférieur
- le maintien de la rémunération par une indemnité compensatoire, perdue en cas de départ de l'ASNR
- la reprise de l'ancienneté pour les conditions permettant de prétendre à un avancement de grade. Par exemple, pour devenir divisionnaire dans le corps des IIM, 6 ans sont nécessaires dans le premier grade ingénieur

Malgré des règles dérogeant au droit commun, le nombre de salariés et de contractuels dont le reclassement laisse entrevoir des évolutions de carrière en termes de gains de rémunération est très limité. L'administration l'a estimé à environ 140 personnes. Pour la **CFDT**, le choix de devenir fonctionnaire relève de motifs personnels qui ne résument pas au seul prisme de la rémunération salariale. Le concours réservé pourrait ainsi intéresser un certain nombre de salariés plus grand que celui identifié par l'administration, ceux dont les aspirations correspondent à une carrière dans la fonction publique (nombreuses mobilités et missions de service publics).

L'administration a présenté, lors d'une réunion dédiée, quelques exemples pour des situations de cadres reclassés dans le corps des IIM, résumées ci-dessous :

Situation salarié	Reclassement	Commentaire
Ex 1 : âge 30 ans • 7 ans d'ancienneté • ~51 k€ annuels bruts • ~39,8 k€ nets	Echelon 3 IIM • ~53 k€ annuel bruts • ~45 k€ nets	Gain de rémunération Pas de blocage dans la grille du grade ingénieur
Ex 2 : âge 40 ans • 18 ans d'ancienneté • ~67 k€ annuels bruts • ~52,2 k€ nets	Echelon 5 IIM • ~72,5 k€ annuel bruts • ~61,6 k€ nets	Gain de rémunération (+18 % en net) soit environ 11 augmentations d'1,5 %/an. Si maintien dans le premier grade, pas d'évolution jusqu'à la retraite (conclusion valable pour les salariés gagnant plus de 57,5 k€ brut annuel). Si changement de grade, même 1 an après le changement de statut, rémunération bloquée plusieurs années (entre 7 et 11 ans).
Ex 3 : âge 51 ans • 17 ans d'ancienneté • ~75 k€ annuels bruts • ~58,5 k€ nets	Echelon 5 IIM • ~75 k€ annuel bruts (avec indemnité de maintien) • ~63,7 k€ nets	Gain de rémunération en net ~ +8 %. Si maintien dans le premier grade, pas d'évolution jusqu'à la retraite (conclusion valable pour les salariés gagnant plus de 57,5 k€ brut annuel) Même avec changement de grade, rémunération bloquée pour les personnes gagnant plus de ~91 k€ annuels bruts

La **CFDT** entrevoit dans ce dispositif transitoire une opportunité intéressante d'évolution pour certains salariés de l'ASNR, permettant d'atténuer partiellement les conséquences délétères des contraintes déontologiques sur les parcours professionnels.

La **CFDT** a demandé à l'administration de prévoir la mise à disposition d'informations claires afin que chacun évalue l'opportunité de rejoindre un corps de fonctionnaire en connaissance de cause : impact sur l'évolution de la rémunération, données pour l'évaluation de l'impact sur la retraite... Nous avons également demandé la mise en place de formations dédiées afin que les personnes intéressées soient placées dans les meilleures conditions pour réussir le concours.

Vos représentants CFDT se tiendront disponibles pour vous renseigner sur les modalités d'accès aux concours réservés et de reclassement dans les grilles.

Information-consultation relative au projet de décision du président portant sur les modalités des élections du comité social d'administration de l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection compétente en application du décret n°2025-1381 du 26 décembre 2025

La loi impose la mise en place des instances représentatives du personnel de l'ASNR avant le 31 mars 2026. Des élections seront organisées pour mettre en place le comité social d'administration (CSA) de l'ASNR.

Le CSA de l'ASNR sera notamment compétent sur les sujets suivants :

- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services
- Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels
- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation
- Les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service
- La participation au financement de la protection sociale complémentaire des personnels
- Les projets relatifs au temps de travail
- La **gestion des activités sociales et culturelles**, comme cela est le cas pour le CSE côté privé

La formation plénière sera composée de 20 titulaires et 20 suppléants, élus pour 4 ans. Elle comprendra une commission des agents publics et une commission des salariés. Compte tenu de la répartition des effectifs au 1^{er} janvier 2026, 5 sièges de titulaires seront à pourvoir pour les représentants des agents publics et 15 sièges pour les représentants des salariés.

Une formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail (F3SCT) sera composée de 20 titulaires parmi les élus du CSA et 20 suppléants désignés librement.

Le processus électoral est encadré par des étapes réglementaires précises :

- Concertation : l'administration a concerté les organisations syndicales le 7 janvier 2026 pour échanger sur les modalités d'organisation des élections en vue d'une mise en place du CSA à la fin mars. Les différentes étapes clés (dépôt des listes, des professions de foi, durée du scrutin) et les moyens pour mener la campagne ont été abordés.
- Décision du président pour fixer les modalités d'organisation au moins deux mois avant l'élection.

Les listes électorales, les listes de candidatures et les professions de foi seront publiées courant février. Les élections auront lieu par **vote électronique uniquement avec un seul tour, du 26 mars 2026 au 31 mars 2026.**

Les élus CSE en formation conjointe ont voté pour le projet de décision du président fixant les modalités des élections pour le Comité social d'administration qui auront lieu du 26 au 31 mars. Les résultats des élections au CSA définiront la représentativité des organisations syndicales au sein de l'ASNR, fixant ensuite les moyens disponibles pour les nombreuses négociations à venir.
LA CFDT compte sur votre mobilisation.

Information-consultation relative au projet de décision du président portant création et les modalités d'élections de la commission consultative paritaire de l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection compétente pour les agents contractuels

L'administration a proposé d'anticiper les élections pour la commission consultative paritaire (CCP) afin d'avoir les deux scrutins en même temps. La CFDT, seule organisation représentative à la CCP de l'ASNR, demande depuis plusieurs mois la mise en place de ce scrutin afin de remplacer les élus ayant quitté l'ASNR. La CCP traite exclusivement des questions individuelles relatives aux agents contractuels de droit public.

La commission doit être consultée par l'administration avant toute décision concernant :

- Les licenciements (après la période d'essai) pour inaptitude physique ou autres motifs ;
- Le non-renouvellement de contrat des agents investis d'un mandat syndical ;
- Les refus de congés (formation syndicale, hygiène/sécurité, formation de cadres de jeunesse) ;
- Les refus d'actions de formation ou de périodes de professionnalisation ;
- Le refus de mobilisation du compte personnel de formation (CPF).

Les agents peuvent consulter la CCP en cas de :

- Litiges individuels relatifs au temps partiel ;
- Refus d'autorisations d'absence pour préparer des concours ;
- Révisions de compte rendu d'entretien professionnel ;
- Cas spécifiques liés à la formation ou au réemploi après un congé.

La commission est paritaire, composée d'un nombre égal de représentants de l'administration et du personnel, 4 titulaires et 4 suppléants au total. Pour un mandat d'une durée de 4 ans.

Les modalités d'élection seront similaires à celles du CSA et **auront lieu par vote électronique uniquement, du 26 mars 2026 au 31 mars 2026.**

Les élus CFDT en formation conjointe ont voté pour le projet de décision du président fixant les modalités des élections pour la Commission consultative paritaire qui auront lieu du 26 au 31 mars. Contractuels, LA CFDT compte sur votre mobilisation !

Point sur la situation budgétaire 2026

Atterrissage 2025

Bien que l'année 2025 ait démarré lentement du fait des services votés combinés à une clôture des comptes plus précoce que d'habitude, l'atterrissage est bon avec 96% de taux de réalisation des CP (crédits de paiement), des reports de CP sur 2026 ont été demandés notamment sur les fonds de concours (entre 0,7 et 1 m€).

Prévisions 2026

Pour rappel les lettres plafonds de l'été 2025 et les prévisions sur 2027 et 2028 conduiraient à des baisses drastiques sur le budget de fonctionnement et d'investissement (cf. tableau ci-dessous). Le budget 2026 pour l'ASNR qui sera dans le projet de loi de finance, n'est pas connu à ce jour. Plusieurs amendements ont été déposés au cours des débats des dernières semaines.

▪ Rappels :	<u>PLF 2026</u>	<u>Evolution / 2025</u>
▪ Schéma d'emplois	2010,6 ETP	0
▪ Plafond d'emplois	2025 ETPT	0
▪ Enveloppe T2	228,8 M€	+5,1
▪ Enveloppe HT2 (AE)	116,8 M€	-13,8
▪ Enveloppe HT2 (CP)	121,5 M€	-13,8

2026 redémarre aussi en services votés, cette fois l'ASNR ne souhaite pas ralentir les flux et souhaite que les unités soient prêtes pour engager les dépenses bloquées en début d'année dès la levée des services votés.

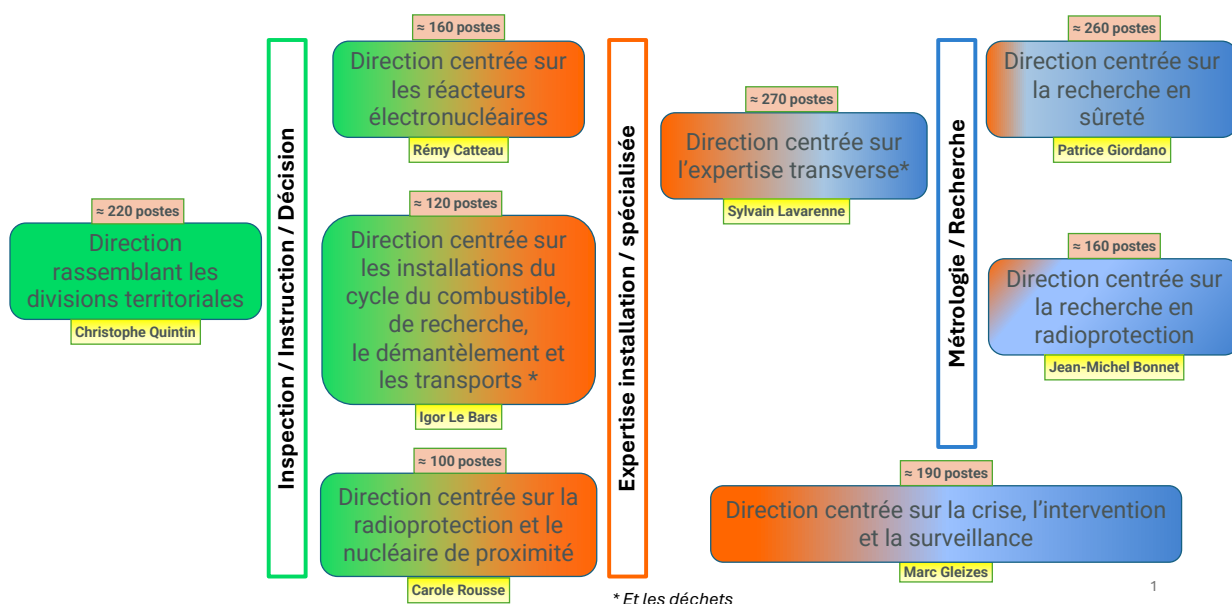
En fin d'année 2025, une revue des dépenses a été initiée pour réduire les dépenses de fonctionnement. Des réflexions sont notamment en cours sur une restriction du recours aux cartes de service pour les « frais de bouche », sur les frais de déplacement... pour réaffecter ces fonds vers le « cœur de métier ». L'ambition de l'administration est également de pouvoir afficher, lors d'un prochain contrôle de la Cour des Comptes, que l'ASNR a été irréprochable dans son utilisation des deniers de l'État sans nuire à l'exercice de ses missions.

Dans l'attente du budget 2026, l'administration a fait une revue des dépenses pour diminuer les frais de fonctionnement. Les détails seront présentés aux élus en février ou mars lorsque le budget 2026 sera connu.

Point d'information sur la méthodologie de réorganisation des directions métier

Lors de la formation conjointe de décembre, il a été acté que la FC serait régulièrement informée par l'administration sur l'avancée des travaux en cours dans les différentes directions ; cette information se fait également dans la perspective de définir dans les prochaines semaines un périmètre ciblant les évolutions majeures des réorganisations et devant faire l'objet d'une expertise par un cabinet externe.

Ce premier échange avec l'administration, en présence de tous les coordonnateurs, a permis de passer en revue l'avancement du processus engagé dans chacune des 8 directions métiers figurées sur le schéma suivant. La structuration et les ambitions présentées sont synthétisées en annexe.



Force est de constater au travers des présentations, une disparité sur l'état d'avancement des projets, en particulier dans les directions mêlant décision et expertise, pour certaines desquelles on en est encore au stade de la définition de domaines d'activités qui doivent être approfondis et discutés en associant les personnes concernées. L'implication des personnels a certes eu lieu dans certaines directions mais pour d'autres les élus CFDT regrettent que cette implication arrive tardivement et à un stade déjà avancé du projet.

L'état des réflexions sur une évolution des macro-processus accompagnant les réorganisations métiers a également été présentée avec l'identification de grandes lignes fonctionnelles et transverses envisagées, ainsi :

- La matérialisation de la séparation Expertise/Décision par :
 - Une ligne décision dépendant des DGA, avec l'appui des directions objet ;
 - Une ligne expertise : avec une autorité technique reposant sur le Directeur Technique avec l'appui de signataires. Cette autorité technique constitue la « tour de contrôle » des activités d'expertise.

- La ligne scientifique impliquant le Directeur Scientifique (DS) et les directeurs des directions avec R&D pour :
 - l'élaboration et la validation des projets et programmes de recherche ;
 - la production des rapports scientifiques ;
 - les publications. A ce stade, les pratiques IRSN sont reconduites.
- Des axes d'évolutions dans les processus expertise/instruction-décision :
 - Un processus expertise annoncé sans changements majeurs (ossature, phasage) mais revisité pour sortir de la relation client/fournisseur et permettre des conclusions mieux « articulées avec l'instruction », c'est à dire visant à faciliter la préparation du travail de la décision ;
 - Un processus instruction permettant l'absence de recours au processus d'expertise mais autorisant un recours aux experts/sachants dans un mode de fonctionnement organisé et tracé ;
 - Une amélioration de la coordination expertise / instruction dans un mode moins « en série ». A titre d'exemple, la possibilité de mutualiser recevabilité et préanalyse des dossiers est envisagée. Cela vise à élaborer dès que possible et collégialement une stratégie de traitement des dossiers
- Coopération inter directions : partage des informations, projets transverses.

Premières Analyses et interrogations 'à chaud' de la CFDT

Pour les sujets connus à ce jour, les élus CFDT ont interrogé l'administration et s'interrogent sur :

- Les ambitions affichées
 Les mots « Raison d'être, ambitions, opportunités synergies » sont utilisés, c'est certes séduisant mais les élus sont aussi dans l'attente d'une analyse des risques : existe-t-il un bilan des forces et faiblesses de ce qu'on va quitter ? Et en quoi le grand chamboulement annoncé améliorera-t-il la situation et quelles sont les pertes potentiellement préjudiciables à l'autorité ?
 Pour l'administration, l'organisation actuelle est taillée pour les responsabilités disjointes de deux organismes. Il y a donc lieu d'articuler les deux parties. Les domaines ont été posés à l'issue d'un travail conséquent entre les coordonnateurs et les équipes « plurielles » associées (managers concernés et les unités en interface)
- Les liens entre expertise et instruction-décision
 Travailler sur les mêmes objets apparaît comme un axe commun de regroupement des entités (services, bureau) voir de rassemblement du personnel au sein d'un même bureau. Mais on ne voit pas clairement comment sont préfigurés les choix de structuration différents (bureaux ou services bicolores) ?
 Pour l'administration, les chaînes de validation fonctionnelles sont une réponse possible à la séparation des responsabilités d'expertise et d'instruction-décision exigées par la loi. Pour la CFDT, la validation de chaînes fonctionnelles séparées ne constitue pas une approche suffisamment robuste. Elle pose le problème de la maîtrise au quotidien de l'articulation, voire de l'imbrication ou de l'intrusion des processus entre eux, ceci au sein de mêmes équipes dans lesquelles de la confusion, des enjeux de pouvoirs et de la perte de sens peuvent s'installer.
- Les enjeux et le recours à l'expertise
 Les notions d'enjeux de l'expertise se font jour avec différents termes utilisés : dossiers à plus ou moins forts enjeux, développer l'approche graduée, la recherche d'efficience... Vu des ex-IRSN, ces termes font écho à des réflexions déjà anciennes menées dans le cadre de la mise en place du processus R1 à l'IRSN et des notions d'efficience. Pour la CFDT, ce qui peut apparaître simple dans le principe l'est moins dans la réalité car la définition des enjeux peut varier en fonction des prismes.
 - Concernant le recours ou non à l'expertise spécialisée (avec saisine) : comment seraient garanties la traçabilité et la cohérence des positions techniques de l'ASNR dans le cadre de recours à des « expertises light » (sans saisine) et en appui aux inspections ? Pour l'administration, l'expertise spécialisée ne peut pas être un prestataire de service des directions objet, car elle doit maintenir une vision d'ensemble afin de ne pas appauvrir les compétences au sein de l'ASNR.
 - Concernant l'évolution du métier de chargé d'installation : va-t-on vers une perte de mémoire en les rendant interchangeables ? Pour l'administration, il y a un enjeu à organiser efficacement la

connaissance des sites/installations entre inspecteurs, inspecteurs en central et experts chargés de site.

- Il y a une spécificité du site des Angles qui justifie son implantation géographique. Y a-t-il un risque de pérennité pour ce site si son activité n'est plus associée aux installations implantées à proximité ? Pour l'administration, il n'y a pas de sujet de ce côté.

- Les enjeux de la recherche

- Concernant la présentation de la ligne fonctionnelle en charge de l'élaboration et de la validation des projets et des programmes de recherche, la **CFDT** s'inquiète de la multiplicité des acteurs identifiés (Directeur Scientifique, Responsable d'Axe Programme, animateur de Groupes Thématiques de Recherche, Directeurs, Comex/Collège et à titre consultatif le Comité Scientifique) et alerte sur les risques de confusion des rôles et de paralysie dans un contexte où la DPS perd ses prérogatives de suivi de la cohérence transverse et d'arbitrage de la programmation.
- Concernant les activités de recherche qui seront regroupées au sein de la DiRRP, la **CFDT** relaie les inquiétudes remontées par les équipes qui perdent leur référentiel 'Environnement' au profit d'un nouveau référentiel 'Radioprotection' qui en réalité est proche de celui des équipes de recherche en Santé
- Concernant les activités de recherche partitionnées entre la DET et la DIRES, la **CFDT** regrette que ne soient pas identifiées d'opportunités nouvelles liées à la réorganisation et souhaite que les chercheurs, déjà inquiets de l'impact des contraintes déontologiques durcies et du contexte budgétaire qui pèse sur le devenir de leur métier, ne soient pas en plus victimes de guerres de chapelles entre les deux directions dites 'sœurs'.

Le grand chamboule-tout est en marche dans la plupart des directions et, en dépit des ambitions et des opportunités affichées, il est indispensable que les risques associés à ces projets de réorganisation soient identifiés. Ces risques doivent être évalués à la fois au regard des missions de l'ASNR et des conditions de travail du personnel. Aucune réorganisation, aussi belle soit-elle sur le papier, ne peut se faire sans l'adhésion du personnel.

Les représentants CFDT saluent le caractère constructif de ces premiers échanges avec l'administration et les coordonnateurs de huit directions métiers. Compte tenu du niveau de cheminement et de maturation des projets, même s'il diffère d'une direction à l'autre, il était temps que de tels échanges aient lieu pour informer les représentants du personnel.

Les élus CFDT ont demandé que lors du prochain point des zooms soient faits sur les services et activités éclatés dans plusieurs directions et sur les processus structurants qui sont en discussion. Plus que jamais, le lancement d'une expertise externe est nécessaire pour apporter un nouvel éclairage sur cette réorganisation d'ampleur en termes de conséquences sur les agents et salariés.

Des détails pour chaque direction sont donnés en annexe.

Questions diverses

- Activités sociales et culturelles (ASC) et aides sociales : Quid des conventions ministérielles (Bercy) ou locales (DREAL) auxquelles ont accès les agents concernant l'action sociale ?
R : La DRH a présenté un état des lieux des conventions. La convention 2025 avec le MEF a été prolongée jusqu'au 31 mars et la mise en place du CSA. Une reprise de contact se fera avec le service ad-hoc du MEF pour établir la convention applicable au-delà du 31 mars. La DRH a prévu de continuer le bénéfice des items non pris en charge par le CSA : restauration collective, logement et aide au logement (ne sera pas étendue aux salariés qui continuent avec le 1% logement), places en crèche.

La convention actuelle avec le MEF est signée en central (Bercy) mais se trouve déclinée localement et couvre l'ensemble des lieux d'implantation. Les divisions, à l'exception de celle de Caen (arbre de Noël avec la DREAL), n'ont aucune convention avec l'ASNR. L'administration indique que la possibilité d'adhérer aux associations locales en division perdurera.

- ASC et aides sociales : Quelles prestations seront maintenues et financées par l'ASNR dans le cadre de la convention avec le MEF ?
R : L'administration indique que le principe directeur est de supprimer toutes les prestations que le futur CSA pourra proposer (sorties, week-end, voyages, sport et culture, garde d'enfants...).
- ASC : Modalités de versement de la dotation du CSA, de financement concernant les salles de sport de Montrouge et du Vésinet, ainsi que des associations conventionnées ?
R : Recherche de solution pour des subventions complémentaires
- Règlement Intérieur du futur CSA : Comment seront définies les modalités de mise en place et d'adoption du règlement intérieur de fonctionnement du CSA pour le périmètre des activités sociales et culturelles (constitution du bureau, création éventuelle de commissions facultatives ASC, attribution des heures de délégation, modalités de financement par le CSA de la F3SCT ou des FLSSCT) ?
R : La DRH a prévu de travailler sur le RI des ASC (activités sociales et culturelles) mais ce n'est pas prioritaire. Des échanges sont possibles avant les élections pour une mise en œuvre au plus tôt afin de garantir la continuité des prestations pour les salariés et la mise en place au plus vite pour les agents. Le mode de validation à retenir est celui d'une décision du Président (« le président arrête le RI »), sur la base d'une proposition des élus pour les ASC.
- Usage des téléphones personnels à des fins professionnelles : Cas du renouvellement des tokens physiques (VPN) : nouveau token ou application sur smartphone ? Et plus généralement (Crise...) ?
R : DNUM privilégie les tokens virtuels. L'installation d'une application sur les téléphones personnels est optionnelle. Si nécessaire un token physique est fourni.
Un souci a été remonté par le personnel concernant la crise du samedi 20 décembre (incendie sur la turbine de l'unité de production n°1 de la centrale de Chooz). Certains, ayant transmis leur numéro de téléphone personnel, ont reçu un appel très tôt le matin alors qu'ils n'étaient pas d'astreinte.
- Point de situation (avancée des actions, planning) du projet de note sur 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.
R : Des modifications de la note sont en cours et un panel de personne dispensant des enseignements sera interrogé très prochainement avec un objectif de publication en mars.



Avec nos meilleurs vœux pour
l'année 2026

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

Annexes

Concours réservés

Famille métiers SALARIES	Corps assimilables				Total
	IIM	TSEI	AAE	SA	
Famille 1 - Evaluation des risques, des systèmes et des installations	369	13			
Famille 2 - Expérimentation, développement, modélisation et exploitation de plateformes	316	116			
Famille 3 - Numérique et data	31				
Famille 4 - Prévention des risques et gestion du patrimoine immobilier	30	24			
Famille 5 - Valorisation, capitalisation S&T et développement des relations extérieures			88	6	
Famille 6 - Fonctionnement et gestion			51	113	
Famille 7 - Management			231		
Total général	746	153	370	119	1388
Métiers contractuels droit public	Corps assimilables				Total
	IIM	TSEI	AAE	SA	
PERSONNELS METIERS TECHNIQUES	54	0	0	0	
PERSONNELS METIERS ADMINISTRATIFS	0	0	21	18	
Total général	54	0	21	18	93

Effectifs hors cadres supérieurs, hors personnels de nationalité étrangère hors CE, hors doctorants, post doctorants

Tableau 1 : effectif dont les missions correspondent aux corps d'accueil visés

Période /	Etapes :	Acteurs :
1 ^{er} trimestre 2026	Publication arrêté concours réservés fixant les modalités d'organisation des épreuves et la composition des jurys (au moins 6 mois avant l'arrêté d'ouverture du concours)	MEF en concertation avec ASNR
Fin 1 ^{er} semestre 2026	WEBINAIRE D'INFORMATION sur les concours réservés : Objectif du concours : accéder à un parcours professionnel au sein de la fonction publique : ✓ Parcours professionnel multiples : métiers, employeurs (administrations centrales, déconcentrées, EPA, EPST, EPIC, FPT, FPH...) ✓ Parcours professionnel sécurisé : mobilité sans démission, sans période d'essai, sans rupture de carrière... ✓ Présentation des métiers au sein de chaque corps Présentation des épreuves	Coanimation MEF - ASNR
Fin 1 ^{er} semestre 2026	MISE A DISPOSITION AUX PERSONNELS DES REGLES DE RECLASSEMENT pour simulation des impacts en terme de rémunération	ASNR
Dernier trimestre 2026	RECENSEMENT DES EFFECTIFS INTERESSES pour permettre d'évaluer le nombre de postes à ouvrir	ASNR
Dernier trimestre 2026	Publication arrêté ouverture des concours : calendrier précis des périodes d'inscription et des épreuves	MEF en concertation avec ASNR
Dernier trimestre 2026	Ouverture des inscriptions	MEF
1 ^{er} trimestre 2027	Publication arrêté nombre de postes	MEF en concertation avec ASNR
1 ^{er} trimestre 2027	Publication arrêté composition des jurys (4 personnes : 1 Président, 3 membres dont membres ASNR)	MEF en concertation avec ASNR
2 ^{ème} trimestre 2027	Organisation des épreuves	MEF en concertation avec ASNR
2^{ème} trimestre 2027	Publication des résultats	MEF

Tableau 2 : calendrier indicatif pour la session de 2027

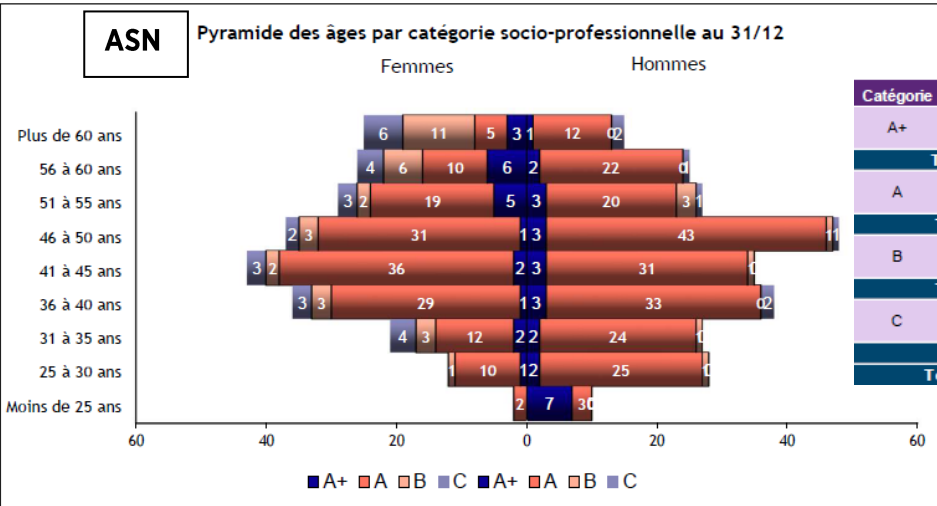
Emploi

Ancienneté : détails

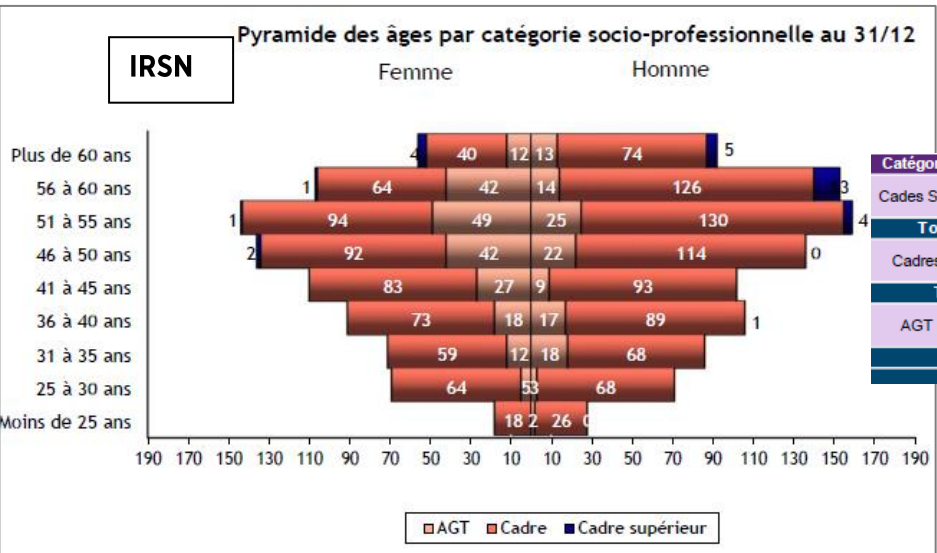
Ancienneté moyenne			
Status	Femme	Homme	Total général
Contractuels	6,26	4,70	5,44
A+	2,77	6,00	4,39
A	7,51	5,04	6,11
B	3,48	1,41	2,69
C	3,65	3,92	3,75
Fonctionnaires	7,53	6,96	7,23
A+	7,49	5,49	6,39
A	6,13	6,84	6,55
B	12,71	23,85	13,82
C	9,99	7,99	9,62
MAD	9,63	5,99	7,76
A+	8,28	-	8,28
A	6,96	5,50	6,13
B	19,94	22,20	20,39
C	23,10	-	23,10
Total ASN	7,52	6,42	6,95

Ancienneté moyenne			
Status	Femme	Homme	Total général
Salariés	13,67	13,94	13,81
Cadres Sup	24,36	23,06	23,40
Cadres	12,69	13,70	13,27
AGT	16,04	13,79	15,20
MAD	-	2,20	2,20
Cadres Sup	-	-	-
Cadres	-	2,20	2,20
AGT	-	-	-
Total IRSN	13,67	13,92	13,81

Pyramide des âges : détails



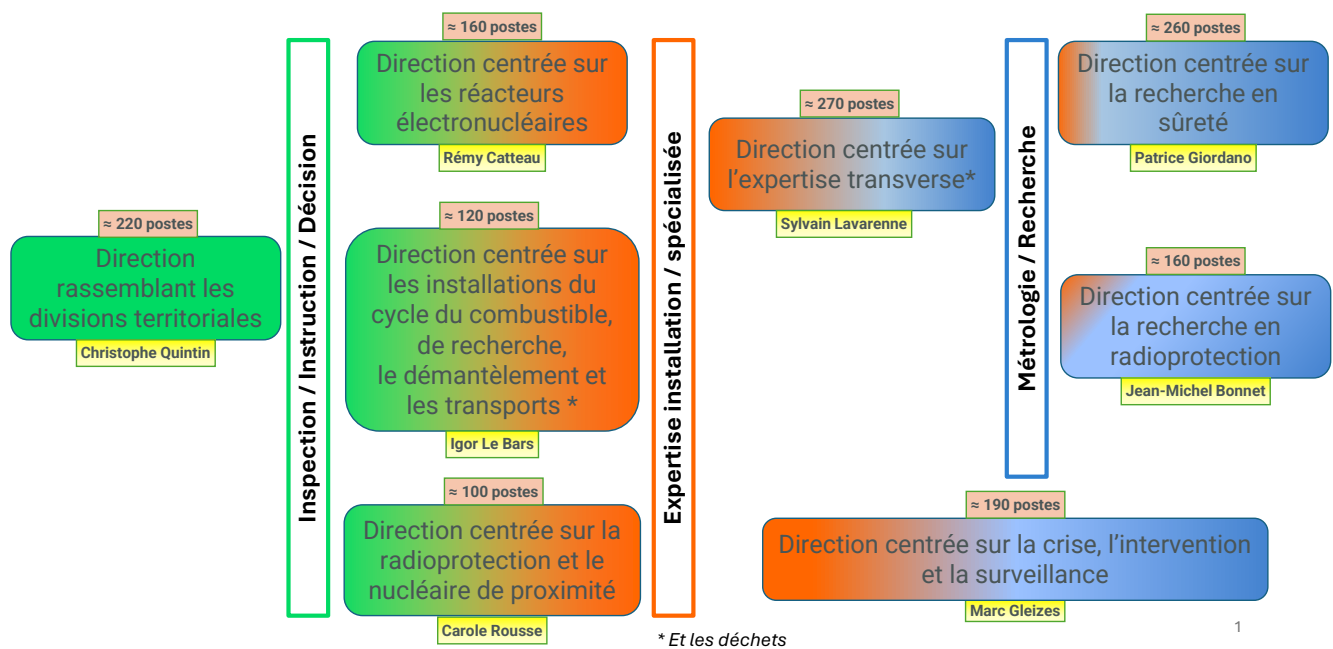
Catégorie	Sexe	Age Moyen	Age Médian
A+	Femme	44 ans 2 mois	54 ans
	Homme	44 ans 4 mois	42 ans
Total A+		45 ans 7 mois	46 ans
A	Femme	49 ans 8 mois	44 ans
	Homme	42 ans 3 mois	45 ans
Total A		44 ans 3 mois	44 ans
B	Femme	52 ans 7 mois	58 ans
	Homme	46 ans 11 mois	50 ans
Total B		51 ans 7 mois	55 ans
C	Femme	48 ans 5 mois	53 ans
	Homme	43 ans 8 mois	48 ans
Total C		47 ans 4 mois	50,5 ans
Total ASN		45 ans 2 mois	45 ans



Catégorie	Sexe	Age Moyen	Age Médian
Cades Sup	Femme	56 ans 10 mois	59 ans
	Homme	58 ans 8 mois	58 ans 1 mois
Total Cades Sup		58 ans 2 mois	58 ans 1 mois
Cadres	Femme	44 ans 1 mois	44 ans 11 mois
	Homme	45 ans 11 mois	46 ans 8 mois
Total Cadres		45 ans 1 mois	45 ans 8 mois
AGT	Femme	48 ans 10 mois	49 ans 8 mois
	Homme	46 ans 5 mois	48 ans 5 mois
Total AGT		47 ans 11 mois	49 ans 5 mois
Total IRSN		45 ans 11 mois	47 ans

Réorganisation des directions métiers

- Les 8 directions métiers



- Direction des réacteurs électronucléaires (DiREP)

Unités concernées : les directions DCN (centrales nucléaires), DEP (équipements sous pression), le PSN-EXP/SSREP (REP) et une partie du PSN-EXP/SNR (nouveaux réacteurs) et de l'échelon central de PSN-EXP, pour un effectif d'environ 160 postes.

Ambitions : l'organisation de la DiREP vise à répondre à l'ambition affichée de :

- Remettre à plat l'organisation actuelle, héritée de choix faits il y a plusieurs dizaines d'années, afin de pouvoir faire face aux enjeux des prochaines années : maîtrise réelle des risques sur le terrain après 20 ans de renforcement des exigences, conformité et maîtrise du vieillissement, fin du déploiement des améliorations de sûreté apportées par les RP4, poursuite de fonctionnement des réacteurs au-delà de 50 et 60 ans, changement climatique, EPR2, qualité des fabrications dans les usines...
- Être en mesure d'avoir une vision globale et intégratrice des différents enjeux en matière de sûreté, radioprotection, protection de l'environnement et sécurité au travail
- Réinterroger les interfaces avec les divisions
- Être plus efficient dans le traitement des dossiers à moindres enjeux, en requestionnant l'équilibre entre ceux nécessitant un processus d'expertise et les autres
- Intégrer davantage les questions de complexité et de sûreté sur le terrain

Dans une logique à 3 niveaux d'intervention à l'ASNR pour les réacteurs, la DiREP constitue le 2^{ème} niveau, celui national unifié de pilotage et d'instruction des dossiers relatifs aux réacteurs, en articulation avec les divisions territoriales (1^{er} niveau), qui assurent le suivi de terrain, et les directions d'expertise spécialisée (3^{ème} niveau), qui apportent un appui technique ciblé.

Les orientations poursuivies consistent d'une part à regrouper des personnes travaillant sur les mêmes dossiers techniques (en particulier Chefs de Projet Réexamens de la DCN et du SSREP, Chefs de projet Nouveaux Réacteurs de DCN et SNR ainsi que chargés de suivi des sites de la DCN et du SSREP) et d'autre part à rassembler dans les services les compétences sur les matériels, qu'ils soient ESPN ou non.

Ces ambitions et ces orientations conduisent à définir les 5 domaines d'activités ainsi que des Missions et un pôle de compétence transverse ESPN à Dijon synthétisé ci-après :

Projet de structuration de la DiREP :



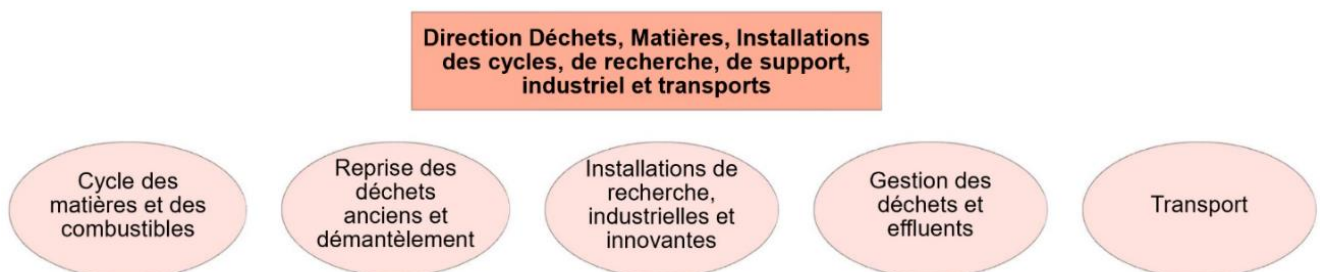
- Direction des installations, transports, matières et déchets (DiLuddT)

Unités concernées : les directions DRC (déchets, installations de recherche et du cycle du combustible), DTS (transport), PSN-EXP/SSTC (transport et cycle), PSN-EXP/SSRD (irradiateurs, réacteurs de recherche et démantèlement) et PSN-EXP/SNR (Iter) pour un effectif d'environ 120 postes

Ambitions : l'organisation de la DiLuddT vise à

- Constituer des ensembles de métiers, de compétences et de connaissances, permettant de réinterroger leurs interactions et modalités de mobilisation, pour répondre aux enjeux des prochaines années.
- Enrichir la vision globale des installations / transports, prenant en compte leur contexte, leur insertion dans les schémas industriels et l'ensemble de leurs enjeux (sûreté, radioprotection, inconvénients, enjeux stratégiques...).
- Se préparer au traitement de projets d'installations industrielles complexes, en intervenant sur toutes leurs phases : conception, dimensionnement, construction et mise en service.
- Repenser les interfaces avec les divisions, en renforçant l'intégration de la dimension terrain dans un contexte d'installations vieillissantes.
- Porter et piloter les sujets clés pour l'ASNR, en particulier les situations héritées, la gestion des matières, des déchets ainsi que les effluents.

Projet de structuration :



- Direction de la radioprotection et du nucléaire de proximité (DiRPNPx)

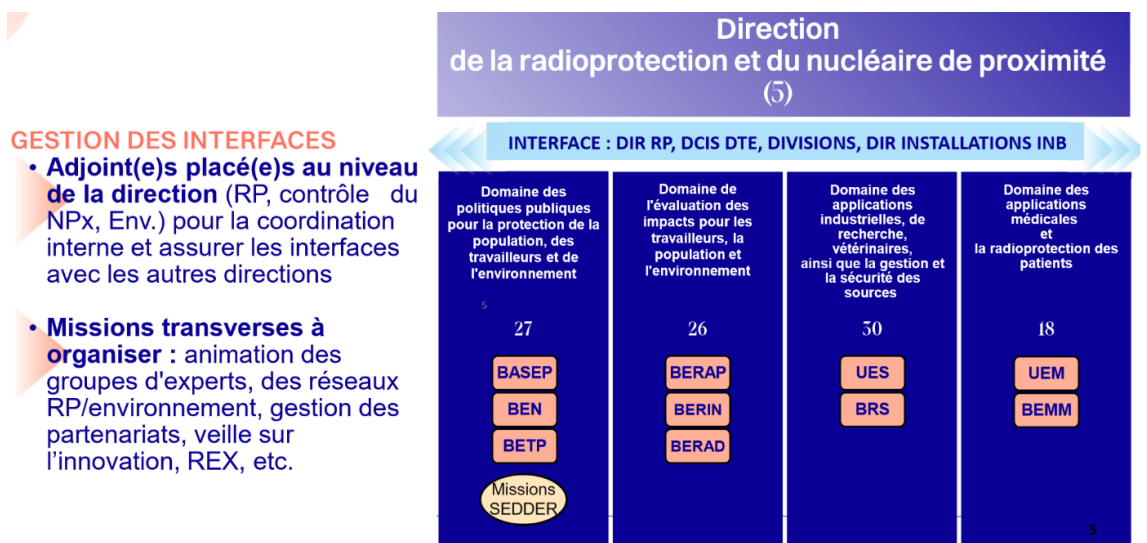
Unités concernées : des bureaux issus des directions DEU (environnement, urgence), DIS (rayonnement ionisants et santé), DTS (sources), PSE-Santé/SER (sources et radioprotection des travailleurs), PSE-ENV/SERPEN (exposition des populations) pour un effectif d'environ 100 postes

BASEP (SER) x7 BEMM (DIS) x11 BEN (DEU) x7	BERAD (SERPEN) x7 BERAP (SERPEN) x9 BERIN (SER) x8	BETP (DIS) x9 BRS (DTS) x18 SEDDER x4	UEM (SER) x7 UES (SER) x12
--	--	---	-------------------------------

Ambitions : Assurer la prise en compte de la radioprotection et de la protection de l'environnement dans toutes les activités en appui aux politiques publiques par :

- Développer la culture de la radioprotection & de la protection de l'environnement
- Réaliser les études et des expertises en radioprotection et en environnement : protection des personnes (population, travailleurs, patients) et de l'environnement au service de toutes les directions métiers et des ministères
- Contribuer à la définition, à la mise en œuvre des politiques publiques : pour protéger travailleurs, population, patients et environnement (élaboration de la réglementation et réalisation des missions nationales de surveillance des expositions)
- Coordonner les positions de l'ASNR pour protéger les travailleurs, la population, les patients et l'environnement
- Définir les orientations de contrôle des installations et activités du nucléaire de proximité, des sources ainsi que pour la maîtrise des risques non radiologiques et des inconvénients des INB et, le cas échéant, les mettre en œuvre

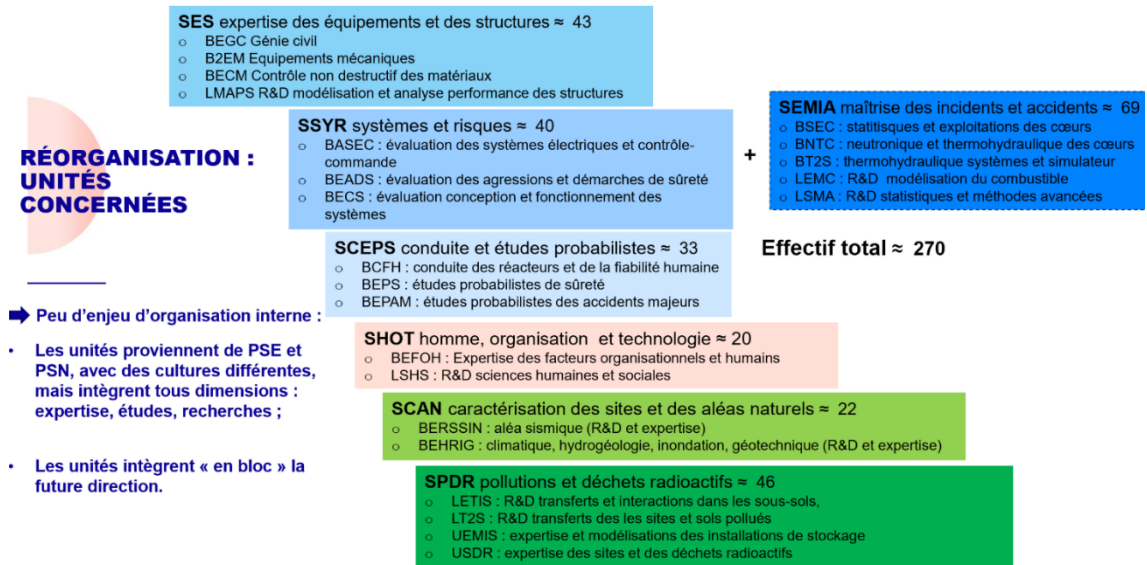
Projet de structuration : Une logique mixte de regroupements d'unités par installations contrôlées et objets (source, catégories d'exposition, appui aux politiques publiques).



- Direction de l'expertise transverse (DET)

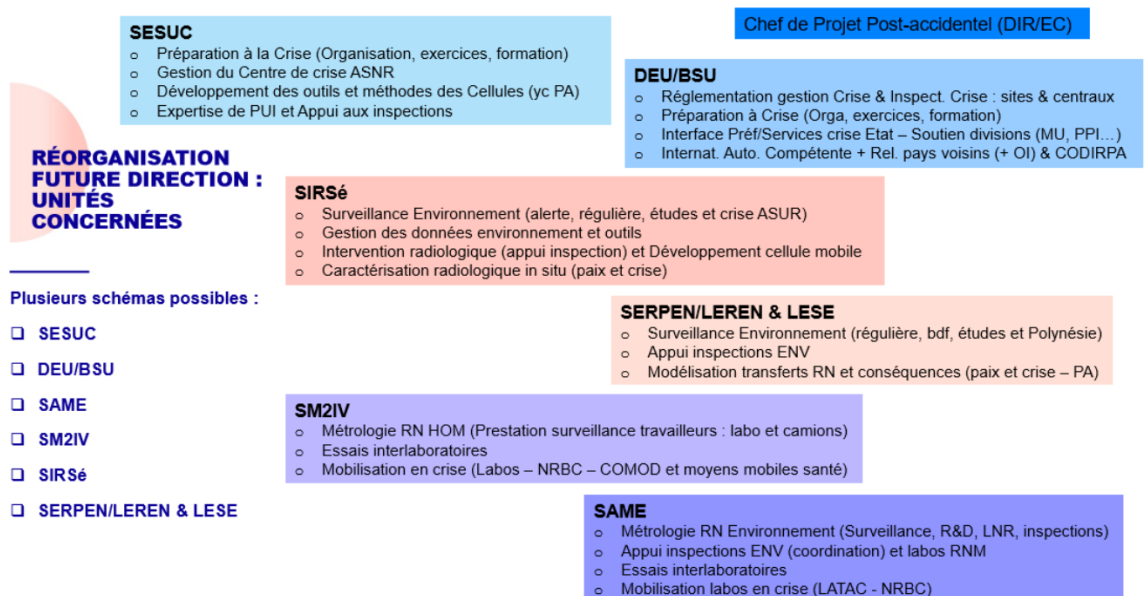
Unités concernées : des services expertise/recherche issus de PSN-EXP (SES, SSyR, SCEPS, SHOT), PSE-ENV (SCAN, SPDR) et du de PSN-RES (SEMIA) pour un effectif d'environ 270 postes

Raison d'être : développer et intégrer des connaissances scientifiques et techniques, réaliser des expertises de haut niveau et élaborer les référentiels ASNR pour ses activités.



- Direction de la crise, l'intervention et la surveillance (DCSI)

Unités concernées : un bureau issu de la DEU (environnement et urgence), des services issus de PSE-Santé (SESUC : organisation de crise, SMIV moyens mobiles homme) et PSE-ENV (SIRSé, SERPEN, LESE : surveillance, moyens mobiles, modélisation ; SAME : métrologie) pour un effectif d'environ 190 postes

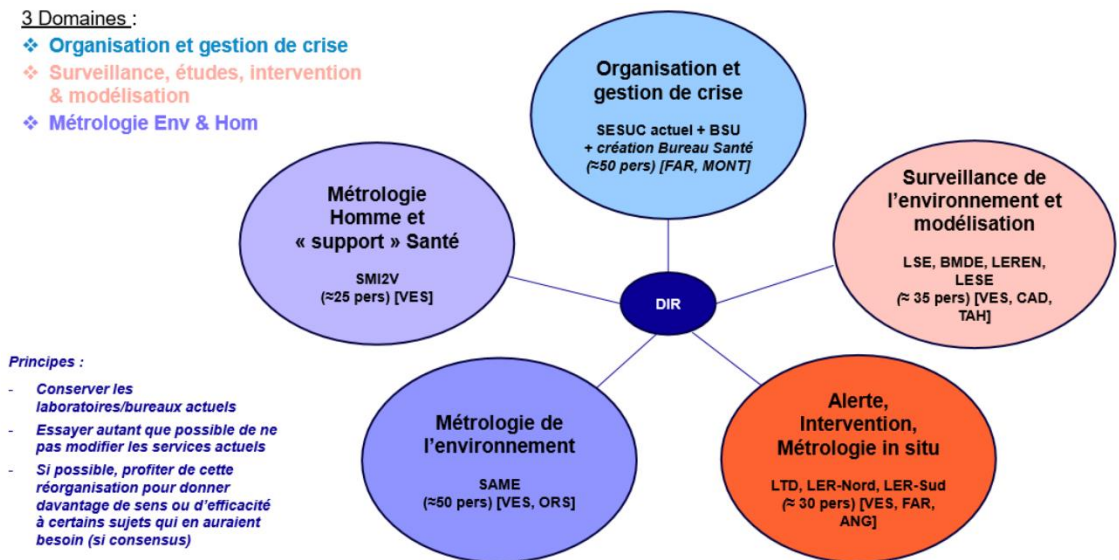


Objectifs mis en avant :

- développer une culture de crise commune (ASN ET IRSN), répondre avec efficacité à la demande des pouvoirs publics et s'entraîner à des crises sur le temps long,
- renforcer le positionnement et les capacités de l'ASNR sur les thématiques crise NRBC et malveillance
- développer connaissances (R&D et expertise) sur le volet post-accidentel (transverse),
- développer la composante santé de l'organisation de crise et de la réponse ASNR en cas d'évènement,

- développer la cellule internationale de l'organisation de crise en confortant nos missions d'autorité compétente et nos relations avec les autorités voisines et les organisations internationales,
- maintenir la surveillance environnement ASNR (5 objectifs) intégrée s'appuyant sur la modélisation,
- développer la mise à disposition et l'exploitation des données de l'environnement (paix et crise),
- maintenir & développer les moyens métrologiques et d'intervention au service de la gestion de crise, des situations suspectes (levées de doute) mais également de la surveillance de l'environnement (y.c. bas niveaux) et des personnes,
- développer des synergies dans les plateaux métrologiques (laboratoire et in situ),
- organiser les interfaces avec les autres directions métiers (y.c. divisions, R&D, installations...).

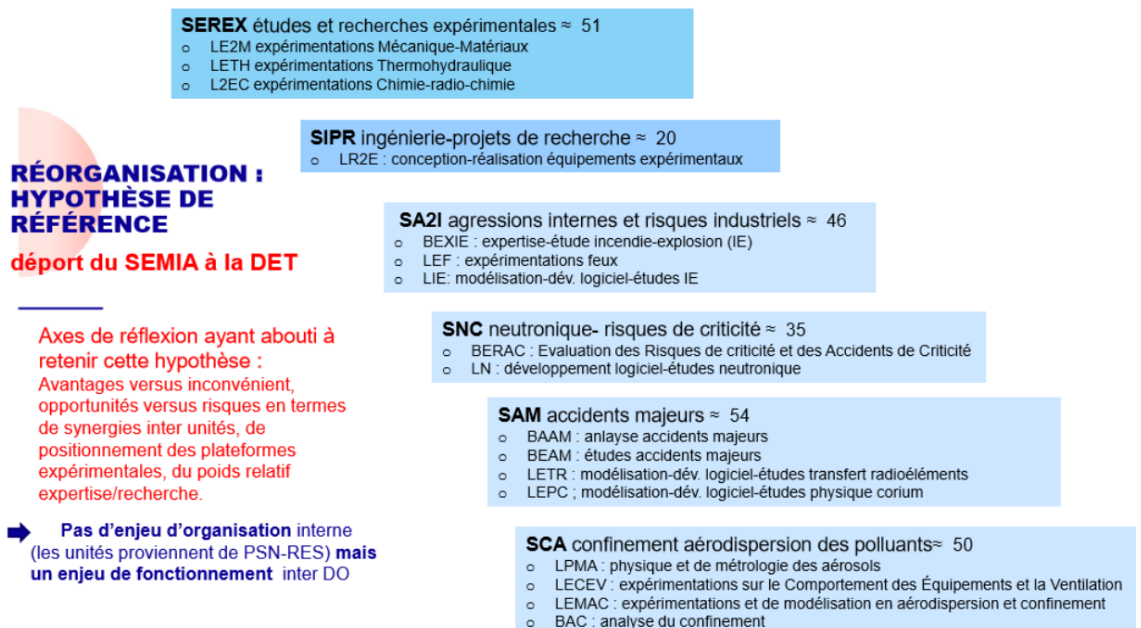
Projet de structuration



- Direction de la recherche en sûreté (DiRES)

Unités concernées : 6 des 7 services de PSE-RES pour un effectif d'environ 264 postes

Projet de structuration :



Raison d'être : maintenir et développer les connaissances et compétences nécessaires à l'expertise et aux prises de décision de l'Autorité dans le domaine de la sûreté des installations nucléaires et des transports de matières radioactives

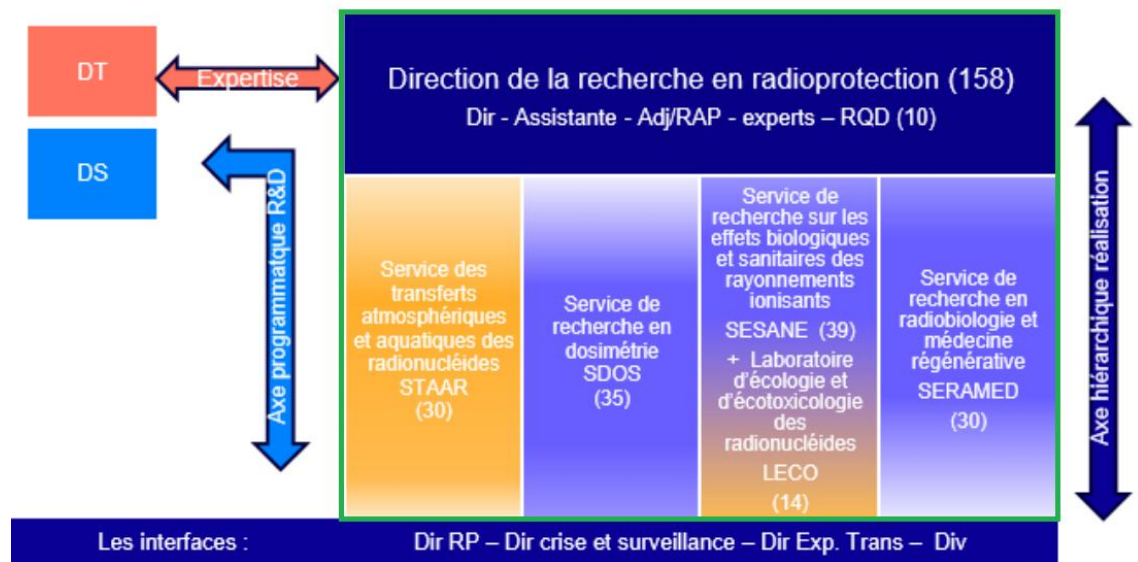
Pas d'association à date des personnels, hors chefs de services et échelon central.

Les liens avec la DET, les directions objets et la direction scientifique restent à affiner.

- Direction de la recherche en radioprotection (DiRRP)

Unités concernées : des unités issues de PSE-ENV (STAAR : transferts des radionucléides ; SERPEN/LECO : écotoxicologie) et de PSE-Santé (SDOS : dosimétrie, SESANE : effets des rayonnements ionisants, SERAMED : radiobiologie et médical) pour un effectif d'environ 158 postes (permanents)

Projet de structuration :



Raison d'être :

- Maintenir et développer les connaissances et compétences nécessaires à l'expertise (au sens large) dans le domaine de la radioprotection.
- Anticiper les enjeux de radioprotection liés à l'émergence de nouvelles technologies, pratiques ou recommandations. Innover pour renforcer la capacité de réponse aux crises NR
- Préserver un pôle d'excellence en radioprotection, reconnu au niveau national et européen pour la pertinence de ses travaux de recherche et sa capacité à fédérer des partenariats : « faire », « faire avec ».
- Contribuer à la construction, au partage et à la promotion des positions ASNR en matière de radioprotection basée sur des connaissances scientifiques à l'état de l'art

- Direction des divisions

Unités concernées : les 11 divisions actuelles, soit environ 220 postes.

Projet de structuration : structure actuelle donnée « inchangée », à l'exception près de l'apparition d'un échelon central.