

Faits marquants de la réunion de la formation conjointe du 25 mars

Information sur les JRTT : pour 2026 il n'y aura pas de JRTT imposés pour les salariés. L'administration a indiqué que la réflexion n'est pas assez mûre et nécessite une instruction renforcée !

Etaient à l'ordre du jour :

- Information-consultation relative à l'**organisation interne de la radioprotection**
- Information-consultation relative à la **mise à jour du DUERP**
- Information-consultation relative au **PAPRI Pact 2026**
- Information-consultation relative à la **répartition budgétaire ASNR 2026**
- Point d'information concernant la **désignation d'un expert par le CSE en vue des consultations relatives au projet de réorganisations des directions métiers**
- Point d'information relatif aux **réorganisations des directions métiers**
 - Processus d'instruction renforcée
 - Processus d'expertise : **Point à enjeu non résolu (PENR)**
 - Direction des Réacteurs à Eau Pressurisée (DiREP)
 - Direction des Laboratoires Usines Démantèlement Déchets Transport (DiLUDDT)
 - Direction scientifique

Information-consultation relative à l'organisation interne de la radioprotection

Les élus en formation conjointe avaient été consultés en décembre sur la réorganisation de la radioprotection à l'ASNR et avaient demandé de repousser la consultation notamment pour **avoir une meilleure lisibilité de la chaîne de responsabilité en matière de radioprotection**.

L'administration a fourni l'ensemble des notes d'organisations ASNR mises à jour et a présenté l'organisation proposée. Celle-ci repose sur une organisation fonctionnelle de la radioprotection avec des intervenants implantés au plus près du terrain et une coordination en central. Les PCR (personnes compétentes en radioprotection) sont rattachées fonctionnellement au Service Méthodes et Référentiels Compétent en Radioprotection (DSSP/DDIS/SMRCR). **Deux coordonnatrices en radioprotection, dont une principale, positionnées au SMRCR, assurent l'autorité fonctionnelle sur les autres PCR pour l'ensemble du périmètre de l'ASNR.** Les PCR demeurent sous l'autorité hiérarchique de leurs responsables pour les activités ne relevant pas de l'autorité fonctionnelle du SMRCR.

Néanmoins, les représentants du personnel ont alerté sur :

- La complexité de l'organisation hiérarchique/fonctionnelle ;
- Le manque de lisibilité sur la chaîne de responsabilité ;
- La charge de travail notamment pour les coordonnatrices (rédaction des procédures) et les PCR (nouveaux formulaires, bilans annuels d'exposition pour les unités) ;
- La complexité du fait de différences de règles de gestion et d'outils issus de l'ASN et de l'IRSN ;
- La nécessité de s'assurer que les formations des PCR implantés dans les unités soient cohérentes avec des activités de techniques (contrôles, frottais...) qui sont conduites sur les installations.

Les élus CSE en formation conjointe ont pris acte de la réorganisation de la radioprotection au sein de l'ASNR et seront vigilants sur les moyens humains et les actions de formation affectés à sa mise en œuvre. Compte tenu de la complexité de l'organisation et des lignes d'autorité, ils seront également attentifs aux actions de clarification formelle des responsabilités et de sécurisation juridique des missions de radioprotection exercées.

Information-consultation relative à la mise à jour du DUERP

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) sert de base à toutes les actions de prévention en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (SSCT) pour tous les types d'activités conduites au sein de l'ASNR, regroupées sous l'appellation « unité de travail » (UT).

Les représentants du personnel se sont vus présenter un bilan des actions conduites en 2025 pour :

- l'unification des évaluations de risques professionnel concernant des activités similaires (métiers à dominante tertiaire) relevant de référentiels distincts, du fait de la juxtaposition des référentiels issus de l'ASN et de l'IRSN. Ainsi les 8 UT « métiers » issues de l'ex-ASN (inspecteurs, managers, personnel administratif et technique) ont été refondues dans les unités de travail génériques regroupant les activités tertiaires (UT 134), les missions (UT136) et les risques psycho-sociaux (UT 148) ;
- les actions de mise à jour des évaluations de risques concernant les activités menées dans les installations de l'ex-IRSN ou en support (60 UT) pour des études spécifiques sont conduites par type de risque : études de postes radiologiques (EPR), évaluations des risques chimiques (EvRC), biologiques (EvRB), travailleur isolé (EvTI) ou des études au poste (risques laser, explosion, bruit, anoxie...).

Les représentants du personnel ont rappelé que le travail conduit pour l'unification de l'UT148 (RPS) ne pouvait constituer qu'une première étape pour la mise à jour de cette UT. Le travail conduit permet d'abord de compléter l'approche actuelle (type « baromètre RPS ») pour lequel ils ont fait remarquer qu'il était souhaité que le nouveau questionnaire soit présenté aux instances avant la sollicitation du personnel annoncée pour début avril. Dans un second temps, l'administration a indiqué que ce questionnaire serait complété par une analyse qualitative des situations à risque identifiées.

Les représentants ont rappelé qu'avec les nouvelles IRP (instances représentatives du personnel), les échanges réguliers entre les ISE (Ingénieurs sécurité environnement) et les délégation locales SSCT pour la mise à jour des études de risque seront à organiser avec la F3SCT (formation spécialisée SSCT) jusqu'à la mise en place de formations locales SSCT en fin d'année.

Les élus CFDT rappellent que la mise à jour du DUERP est un travail de fond servant de support à la prévention des risques professionnels au sein de l'ASNR. Coté HSE, ce travail repose au jour le jour sur l'implication de tous et sur les équipes en support, très investies.

Les RPS sont intégrés dans le DUERP mais leur évaluation s'avère méthodologiquement plus complexe (multifactoriel) et fait encore débat avec les IRP. De plus, les dispositifs de prévention s'inscrivent également dans le périmètre des négociations QVCT.

Un avis défavorable a été émis, visant spécifiquement la partie RPS du DUERP.

Information-consultation relative au PAPRI Pact 2026

Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) regroupe l'ensemble des actions à conduire par l'ASNR en 2026 dans les domaines suivants :

- les travaux d'amélioration des locaux de travail remontés par les unités ;
- les formations hygiène sécurité environnement (HSE) : générales et pour des risques particuliers (sensibilisations, habilitations...) ;
- le plan d'action HSE, qui intègre une grande diversité d'activités conduites notamment par la DSSP et les unités chaque année pour la prévention des risques : animation du réseau HSE, maintien des outils et procédures métier, adaptation des études de risques aux modifications d'activité, réalisation des plans de prévention, d'exercices... ;
- le plan d'action RPS.

Les élus **CFDT** relèvent que :

- toutes les demandes de travaux exprimées en 2025 ou antérieures (et non encore réalisées en fin d'année) ont été prises en compte dans le programme, en complément des actions conduites par les SESA pour le maintien des conditions de sécurité des locaux (sécurité physique, prévention incendie...), ce qui est satisfaisant dans un contexte budgétaire contraint ;

- le nombre de formations HSE s'inscrit encore en baisse, point qui nécessite de vérifier que l'évolution constatée n'est pas induite par une méconnaissance par les personnels concernés des durées recommandées pour le renouvellement des formations ;
- la composante RPS reste le maillon faible de la prévention des risques professionnels à l'ASNR. Cette année, un plan plus complet et structuré a été présenté mais laisse perplexe quant à la portée effective des actions annoncées en termes de capacité effective d'accompagnement du personnel. De même, pour les actions d'information, le recours à Archipel comme voie d'information sur les RPS apparaît peu satisfaisant en termes d'implication des personnels.

L'ASNR navigue entre un affichage volontariste et des dispositifs dont l'efficacité reste à confirmer. Aussi, les élus CFDT ont invité l'administration à poursuivre les efforts engagés pour la prévention des RPS et à s'assurer de l'efficacité et de la pérennité des actions de prévention mises en œuvre. Les élus ont pris acte des actions prévues en 2026 dans les domaines HSE et RPS.

Information-consultation relative à la répartition budgétaire ASNR 2026

Budgets

Comme 2025, 2026 a commencé sous le régime des services votés faute de loi des finances 2026. La loi des finances a été promulguée le 20 février. Aujourd'hui 75% du budget hors-T2 (fonctionnement et investissement) a été débloqué dans le logiciel Chorus.

Le **budget T2** (dépenses de personnel) est en hausse de 5,1 M€. Cette hausse correspond à la prise en compte de l'indice de Glissement Vieillesse Technicité (GVT) pour les fonctionnaires, des augmentations de rémunération pour les contractuels, d'une enveloppe de 1,8 %¹ d'augmentation de la masse salariale des salariés et l'enveloppe de 1,3 M€ pour les pensions de la fonction publique (Compte d'affectation spéciale). Le prévisionnel pour 2026 pour le budget T2 est de **222,6 M€** en prenant en compte de la fongibilité asymétrique et des mouvements prévus dans l'année.

Sur le **budget hors-T2** (hors dépenses de personnel), le rabot budgétaire est de -16,5 M€ est finalement plus fort que le projet de loi de finance (-13,8 M€), car l'État a déjà préempté la réserve de précaution.

Le budget hors-T2 incluant l'ensemble des recettes est détaillé ci-dessous :

P235 (en M€)	Hors-Titre 2 (AE)	Hors-Titre 2 (CP)
PLF 2026	116,8	121,5
Coupe+Réserve+dégel	-6,3	-6,5
LFI 2026 disponible	110,5	114,9
Reports 2025 certains	0,6	2,1
LFI+ mouvements certains	111,1	117,0
<i>Reports attendus</i>	1,7	1,7
<i>transferts de crédits</i>	-2,2	-2,2
FAT MAD+ Cotisation form. Prof.	4,6	4,6
FDC et ADP	21,5	21,5
TOTAL ressources attendues	136,7	142,6

La DAF a présenté la ventilation de ce budget hors-T2 par secteur d'activité de l'ASNR. Certains secteurs sont en très forte baisse et d'autres en hausse (cf. tableau suivant).

¹ En pratique, 1,5% pour la campagne 2026 car il faut tenir compte de l'effet report des augmentations 2025 (-0,3 %)

		BI	BI	
Programme de financement	Exercice comptable	2025	2026	Variation relative
[] S1	Secteur 1 : Expertise en sûreté	5516	4795	-13,1%
[] S2	Secteur 2 : Recherche en sûreté	31491	19629	-37,7%
[] S3	Secteur 3 : Exp. sûr def, secu/non prol.	336	222	-33,9%
[] S4	Secteur 4 : Expertise et surveillance environnement	9265	10082	8,8%
[] S6	Secteur 6 : Recherche en radioprotection	11770	11761	-0,1%
[] S7	Secteur 7 : Crise	3500	3900	11,4%
[-] S8	Secteur 8 : COMM/OS/MANAGT CNS/PART/ANIM	7490	6224	-16,9%
[] S9	Secteur 9 : Expertise install étrangères	1088	1087	-0,1%
[] S10	Secteur 10 : Prestation en dosi. passive	1343	1447	7,7%
[-] S11	Secteur 11 : SI, HSE, management par la qualité, patrimoine, immobilier	72800	71444	-1,9%
[] S13	Instruction, réglementation, contrôles	10535	12044	14,3%
	Reports de 2025	3800		
	complement fongibilité	600		
	TOTAL	159535	142636	

Les besoins budgétaires pour 2027 seront formulés pour la conférence de budgétisation le 12 mai.

Emploi

Concernant l'emploi, l'administration a rappelé les cibles par catégorie professionnelle concernant le schéma d'emploi (effectif ETP² au 31/12/2026) :

- Cadres et catégorie A : 1685,1 ETP
- AGT et catégorie B : 309,5 ETP (soit +2/2025)
- Catégorie 16 : 16 ETP (soit -2/2025)

Aucune évolution n'a été concédée par le gouvernement. Le plafond d'emploi (effectif ETPT moyenné sur l'année) reste stable par rapport à 2025 (réalisé 2025 : 2008,6 ETPT³).

ETP (par catégorie)	Position au 31/12/2025	Evolution schéma d'emplois 2026	Cible au 31/12/2026
Cadres + Cat A	1 685,1	+0,0	1 685,1
AGT + Cat B	307,5	+2,0	309,5
Cat C	18,0	-2,0	16,0
TOTAL	2010,6	+0,0	2010,6

Au regard de ces éléments, les représentants du personnel ont émis un avis défavorable à la répartition budgétaire 2026 de l'ASNR. Ils considèrent qu'il est de la responsabilité du Président de l'ASNR d'alerter par voie de communiqué de presse, sur les conséquences de la position austéritaire de l'Etat vis-à-vis de l'ASNR, sur le risque qu'elle fait peser sur ses activités. Celle-ci pourrait bien ne pas pouvoir mener à bien toutes ses missions, ce qui dans une période de relance du nucléaire ne serait pas acceptable.

² ETP équivalent temps plein

³ ETPT équivalent temps plein travaillé (moyenné sur une période)

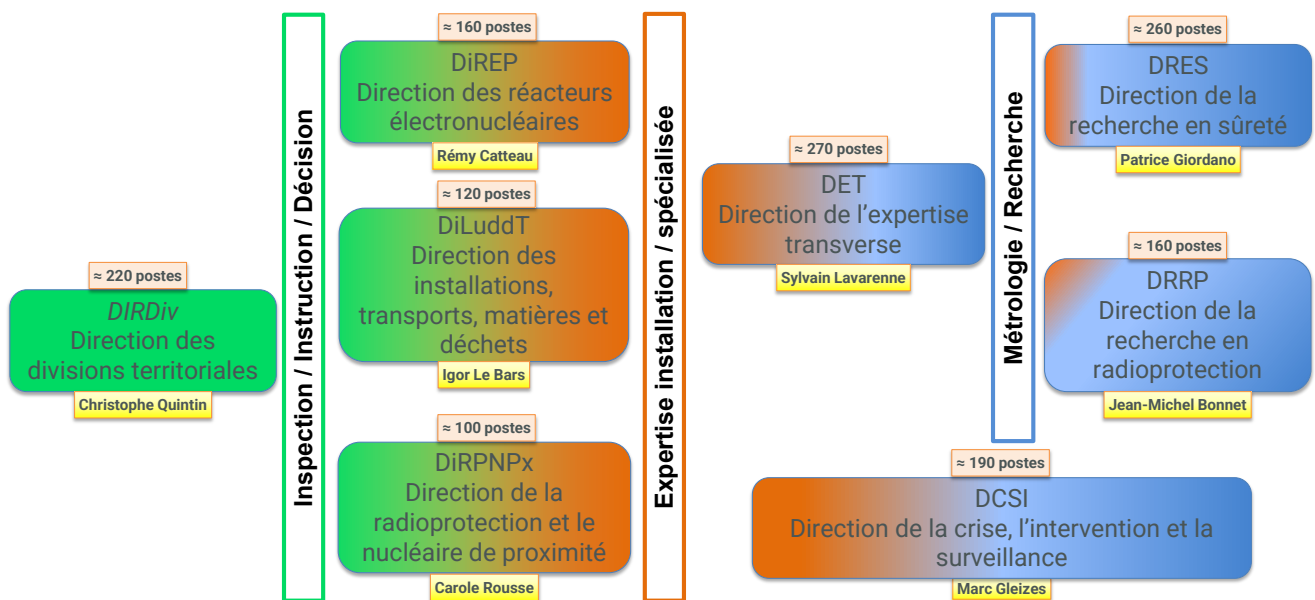
Point d'information concernant la désignation d'un expert par le CSE en vue des consultations relatives au projet de réorganisations des directions métiers

À la suite de l'engagement de l'administration de pourvoir lancer une expertise sur les réorganisations métiers avant la disparition du CSE, les élus ont voté le 13 mars à l'unanimité le recours au cabinet Technologia qui a réalisé l'expertise des premières réorganisations des directions fonctionnelles et support.

La CFDT défend depuis des mois aux côtés d'autres OS le recours à une expertise externe sur les conséquences des réorganisations sur les conditions de travail. Les élus CFDT en CSA continueront d'échanger avec le personnel concerné par les réorganisations afin de remonter les problématiques identifiées, les craintes et ils seront particulièrement attentifs au déroulement et aux conclusions de l'expertise qui sera rendue pour fin juin.

Point d'information relatif aux réorganisations des directions métiers

Il s'agit du 3^{ème} point d'avancement de la réorganisation des directions métiers, occasion d'échanges entre les représentants du personnel et les coordonnateurs des 8 directions en construction.



Rappel sur la méthodologie

- Septembre 2025 : les 8 « coordonnateurs » ont été nommés pour préfigurer les futures directions opérationnelles.
- Février 2026 : les « préfigureurs » des « services » ont été nommés pour travailler à l'organisation des domaines, des périmètres, des interfaces ...
- 13 mars 2026 : déclenchement de l'expertise issue d'un vote du CSE, à la demande des élus (qui aura lieu entre avril et fin juin)
- Calendrier à venir :
 - Début avril : envoi des dossiers complets au CSA
 - Mi-avril : la plupart des personnes devraient connaître leur poste d'affectation dans la nouvelle organisation
 - Mai-juin : expertise des dossiers et interview de personnel impacté
 - Début juillet : consultation du CSA. Un avis sera rendu sur les réorganisations et sur le projet de décision d'organisation
 - À partir de mi-juillet : réalisation des tâches préparatoires à la mise en place de la nouvelle organisation (DRH, DAF, DNUM...), avec un planning à ajuster
 - Pas avant le 1^{er} septembre : mise en œuvre de la nouvelle organisation. À ce stade, l'administration vise plutôt l'automne

Pour les élus CFDT, la réorganisation entre dans une phase critique car l'enjeu est d'aboutir à une organisation qui soit vraiment opérationnelle, sans mettre sous le tapis des points de frottement qui ne manqueront pas de (re)ssurgir.

Processus d'instruction renforcée

S. Lavarenne a présenté les orientations pour le processus d'instruction en trois étapes :

- Une étape préalable, dont les modalités sont communes à l'ensemble des dossiers instruits,
- Une étape de traitement, dont les modalités diffèrent selon les enjeux des dossiers, trois cas sont possibles :
 - Instruction simple
 - Instruction renforcée
 - Instruction avec expertise cadrée par le processus R1
- Une étape de conclusion, dont les modalités sont communes à l'ensemble des dossiers instruits

En théorie, l'analyse préalable se veut collégiale avec un partage d'information entre expertise et instruction. Mais aucune direction objet n'étant constituée de manière identique et la variété dans la typologie des dossiers étant forte, comment avoir une homogénéité de traitement ? Comment éviter que les enjeux techniques soient « oubliés » ? L'administration a précisé que les processus devraient être déclinés par domaine en se fondant sur le REX des instructions passées et qu'un processus de repêchage via les instances de coordination et de régulation est prévu en cas d'identification tardive d'un besoin d'expertise. La **CFDT** demande que dans ce nouveau référentiel les processus associés aux trois types d'instructions soient détaillés au même niveau que l'actuel processus R1.

Les élus CFDT ont demandé qu'un REX sur la mise en œuvre des 3 processus d'instruction soit régulièrement fait. Ceci afin de suivre le nombre de dossiers traités via chacun des processus et le nombre de réorientations.

Processus d'expertise : PENR (Point à enjeux non résolu)

Ce point concerne l'évolution du processus d'expertise afin d'affiner son articulation avec le processus d'instruction. Il s'agit d'une adaptation du formalisme des rapports d'expertise :

- les recommandations issues de l'expertise devraient apparaître comme des « points à enjeux non résolus » avec l'exploitant, sans prescription de moyen mais pouvant présenter des pistes de résolution
- les attendus et observations, considérés comme de moindre enjeu, peuvent également être présentés.

Si on peut comprendre le besoin de disposer au travers des PENR d'un résultat de l'expertise plus neutre permettant une plus grande liberté de traitement pour la décision, permettant ainsi de mieux séparer les rôles respectifs entre expertise et décision, la question des modalités d'utilisation des PENR par la décision reste entière ! A nouveau, la **CFDT** demande plus de transparence sur le processus global de l'instruction, qu'elle soit simple ou renforcée !

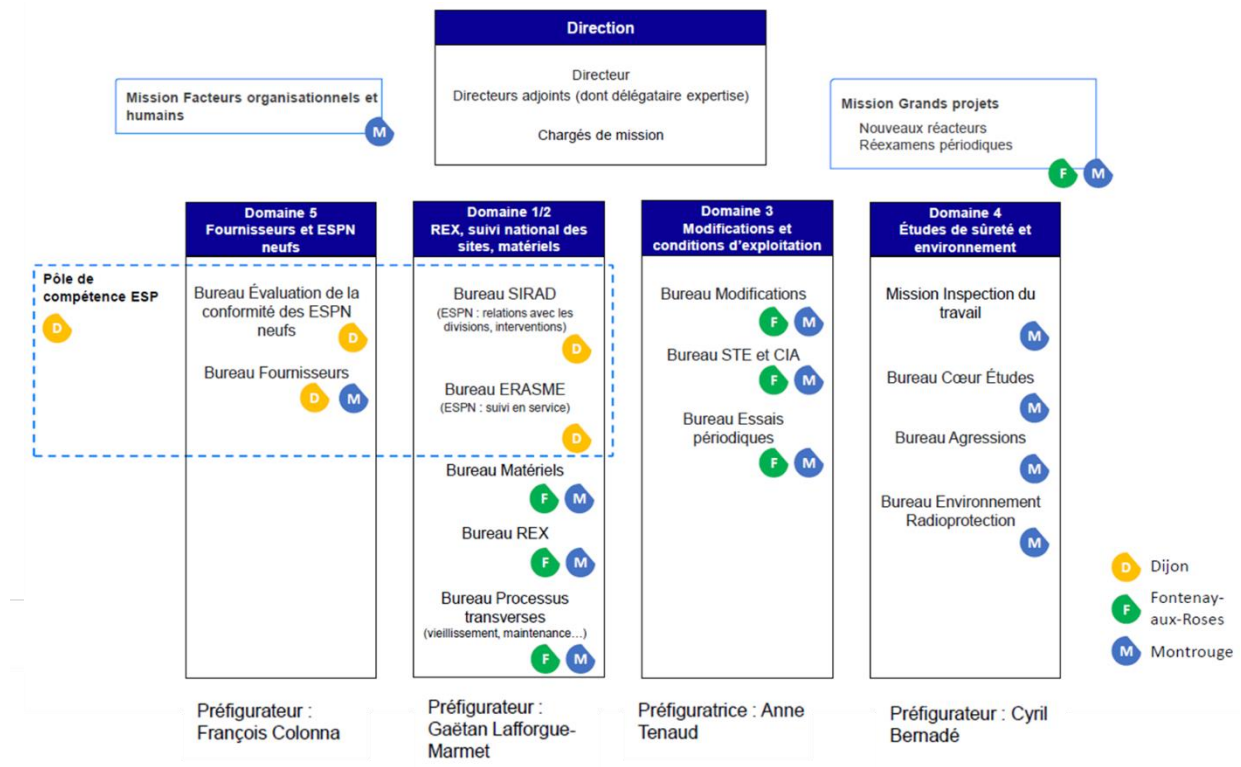
Direction des Réacteurs à Eau Pressurisée (DiREP)

La DiREP réunira les directions DCN (centrales nucléaires), DEP (équipements sous pression), les services 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.

En janvier les 5 domaines ci-après avaient été présentés et le regroupement des domaines 1 et 2 identifié.



A ce jour, il apparaît en pratique que ces 5 domaines deviendront 4 services. Les bureaux rattachés à ces futurs services décrits dans le schéma ci-dessous. Il est à noter que tous les bureaux sont bicolores instruction/expertise avec 7 bureaux bi-site, notamment 6 entre Montrouge et FAR.



Le pôle de compétence ESP (éLAquipements sous pression) est une structure transversale destinée favoriser les interactions dans le domaine des équipements sous pression. Les compétences sur les ESP et les ESP Nucléaires concernant les LUDD (Laboratoires Usines Démantèlement et Déchets) resteront au sein de la DiREP. L'enjeu est l'animation des équipes travaillant sur les ESP (environ 40 personnes), il devrait y avoir une ou deux personnes dédiées à cette animation.

La mission facteurs organisations et humains concerne deux personnes, elle appuie les inspections et participe à l'établissement de décisions. Les élus ont questionné le positionnement au sein de la DiREP de cette mission par rapport au positionnement du SHOT (Service Homme Organisation Technologie) au sein de la DET (Direction de l'Expertise Transverse).

Les élus ont interrogé l'avenir du métier de chargé de site. R. Catteau indique qu'une réflexion a été menée avec les divisions. Ce travail n'a pas été totalement conclusif et il faudra mener d'autres réflexions ultérieurement.

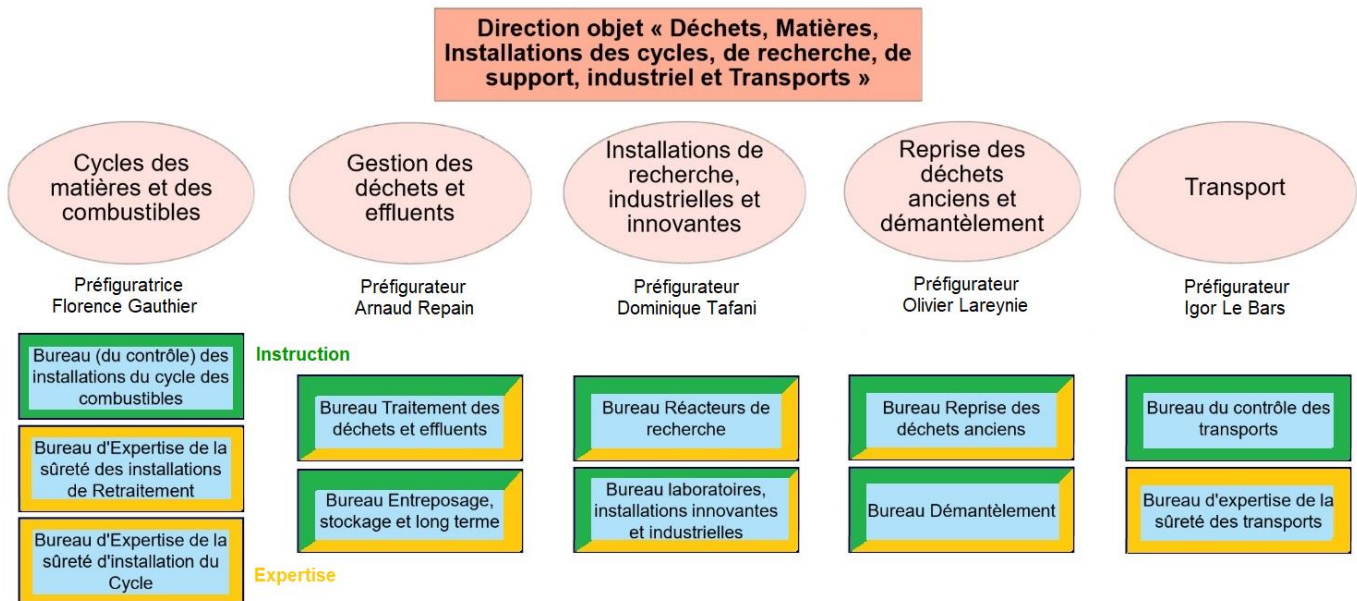
Les élus **CFDT** ont questionné l'administration sur la gestion des bureaux bi-sites. Le directeur général indique qu'il n'y aura pas de mobilité forcée à ce stade mais que ce point sera abordé le moment venu.

Concernant la mission Grands projets rattachée à la DIREP, les élus **CFDT** ont demandé si elle englobait les AMR (Advanced Modular Reactors). Ce à quoi l'administration a été répondu que concernant ces nouveaux réacteurs, il était prévu à ce stade la création d'un service dédié directement rattaché à la Direction Générale.

DiLUDDT : Direction des Laboratoires Usines Démantèlement Déchets Transport

En janvier, les domaines à couvrir par la DiLUDDT ont été présentés. Aujourd'hui les périmètres de chaque domaine, ici chaque futur service, ont été définis et envoyés aux unités.

La DiLUDDT est structurée en six bureaux bicolores (instruction/expertise) et cinq sont unicolore (soit instruction, soit expertise). Des missions transverses sont prévues mais pas encore définies et un diagnostic est indiqué comme « en cours ».



Les élus **CFDT** ont interrogé I. Le Bars sur l'équilibre au sein des bureaux bi-sites/bicolores. Il indique que certains bureaux seront déséquilibrés et que des dispositions devront être mises en place pour y pallier.

Avec la construction des bureaux, il a été passé en revue la répartition des installations et des sites entre unités. Factuellement cette évolution amènera à des transferts d'installations et, pour les chargé(e)s d'affaires concernés, cela va nécessiter d'assurer le transfert de dossiers et d'en reprendre de nouveaux. Ces transferts de « portefeuilles » pourront être étalés dans le temps au cas par cas. Il y a un vrai enjeu de continuité d'activité, I. Le Bars indique qu'un dossier commencé avant la mise en place de la réorganisation continuera d'être suivi par les mêmes personnes.

Les élus **CFDT** ont alerté sur les nouveaux risques de perte de connaissance des installations et des sites avec cette nouvelle phase de reconstitution des portefeuilles de chaque bureau et chaque chargé(e) d'affaire, même si le turn-over constaté dans certaines unités a déjà fragilisé la situation.

Enfin, les élus **CFDT** ont remonté le vécu négatif de certaines personnes ayant participé au séminaire de décembre où, après un temps de concertation, les solutions retenues ne sont pas celles qui emportaient l'adhésion de la majorité des participants. I. Le Bars a indiqué que la structuration en mode bicolore de certains bureaux a été choisie en tenant compte du besoin d'équilibrer les plans de charge.

Direction scientifique

Concernant l'organisation de la Direction Scientifique, depuis le premier jet présenté en février des évolutions dans la structure de la Direction scientifique sont proposées : il a été décidé de créer deux services :

- un service baptisé provisoirement Service 'DPS' (ancienne Mission d'Appui) dirigé par un des deux futurs adjoints du Directeur scientifique
- le Service de soutien aux plateformes pour la valorisation et l'optimisation (SPOT) qui était rattaché jusqu'à présent à DSSP.

Concernant le SPOT, sans remettre en cause le bien-fondé de son rattachement à la Direction Scientifique, se pose la question des enseignements qui ont été tirés des actions de ce service depuis sa création et des difficultés auxquelles il a dû faire face dans l'exercice de ses missions.

Concernant le Service 'DPS', compte tenu de l'hémorragie constatée dans ses effectifs depuis plus d'un an (2 Chargés de missions partenariat et programmation encore en partance), se pose encore la question du contour de ses missions, des moyens humains et des compétences à sa disposition pour exercer ces missions et plus généralement sur les conditions de sollicitation de ce service en soutien à la Direction scientifique.

A titre d'information général, Le conseil scientifique devrait être composé de 11 personnes, un président a été identifié, son installation est prévue en mai.



Les élus CFDT ont salué la création d'un service à la place d'une mission d'appui et ont demandé que les fiches de postes des personnels de ce service soit discutées et définies avant le CSA de mi-avril et la consultation des représentants du personnel.

Le Directeur a également présenté son plan d'action pour la construction de la stratégie scientifique qui va s'étaler sur 12 à 18 mois :

CALENDRIER

- ▶ travaux préparatoires en cours – fondés notamment sur les documents stratégiques produits par les GTR
- ▶ Lancement officiel : à l'occasion de l'installation du Conseil Scientifique CS (cible mai 2026, constitution en cours)
- ▶ Durée estimée pour élaborer cette stratégie : 12 à 18 mois = stratégie + déclinaison dans les feuilles de route pluriannuelles
- ▶ Travail piloté par la DS s'appuyant à la fois sur la contribution du CS et celle des équipes recherche (GTR, experts niveau 2, ...)

ACTION 1 / CHOIX DES GRANDES ORIENTATIONS

- ▶ Exemples : LTO, thérapies innovantes, FOH... IA, changement climatique, ...

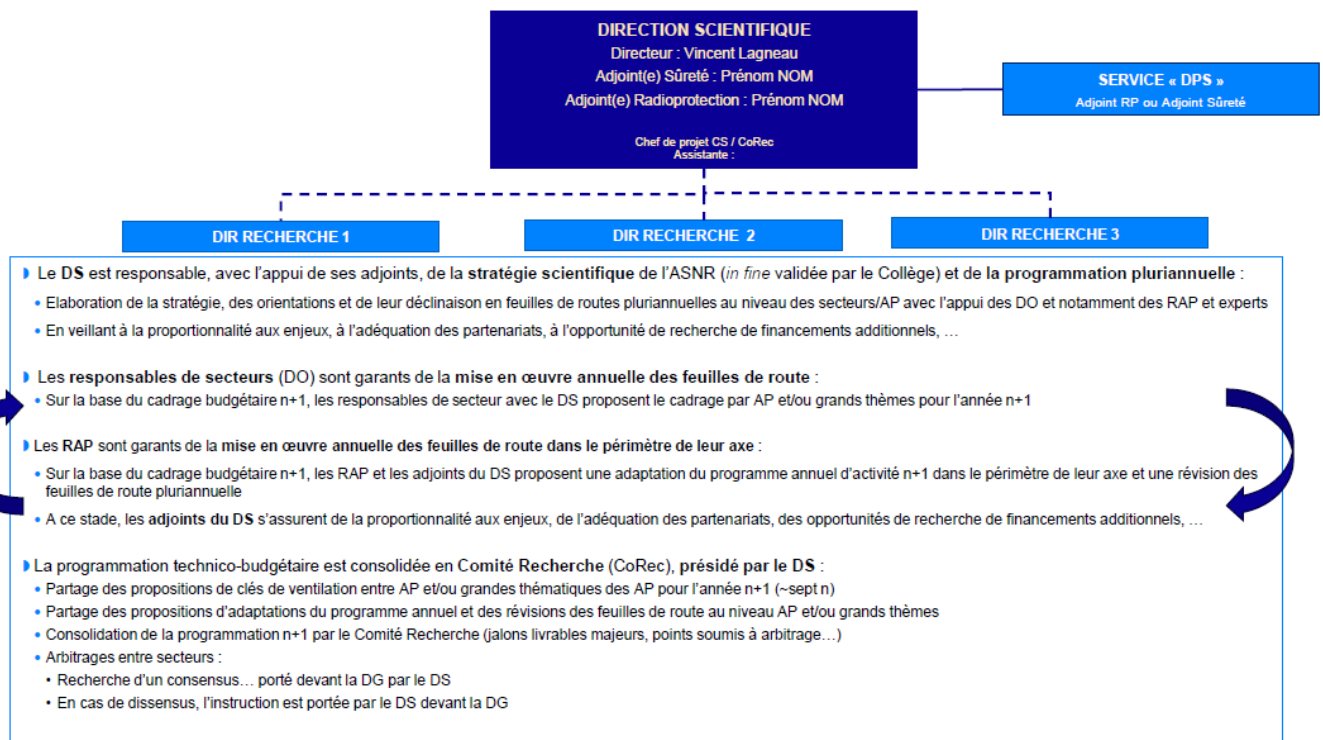
ACTION 2 / DÉCLINAISON EN SUJETS SCIENTIFIQUES

- ▶ Exemples : besoins spécifiques en corrosion, dosimétrie, ...
- ▶ Identification de sujets orphelins (non-traités dans les GTR)
- ▶ Vérification des ressources nécessaires (compétences personnels, moyens expérimentaux, logiciels) : internes (éventuellement à renforcer, à structurer), collaborations possibles, sous-traitance...

ACTION 3 / ORGANISATION DES SUJETS

- ▶ Priorisation, proportionnalité aux enjeux, partenariats : ce qu'on fait (et ce qu'on ne fera pas), avec qui ?
- ▶ Déclinaison à grande maille GTR / Axes programmes (précurseurs de feuilles de routes AP à 5 ans)
- ▶ Besoins nouveaux, questionnement sur les équilibres entre secteurs, entre axes programmes

Il a ensuite présenté sa proposition pour la gouvernance de la recherche au sein de l'ASNR, décrite ci-dessous :



Questions diverses

- 1) **PUI Cadarache** : Il y a eu sur Cadarache plusieurs exercices PUI dont le dernier en date du 13 novembre 2025. Ces exercices ont débouché sur un constat inquiétant : les exercices ont révélé des manquements majeurs tant au niveau de la communication que de l'évacuation des personnes présentes. Il s'avère que le CEA ne communique pas sur les actions correctives mises en place. Aussi les représentants du personnel en formation conjointe demandent à disposer d'un état diagnostic CEA, d'un état des lieux des problèmes identifiés sur les installations ASNR, plan d'action...). La direction de l'ASNR peut-elle assurer et rassurer le personnel sur sa capacité à protéger, assister les salariés en cas d'accident ou incident sur le site ?

Le CEA n'a pas encore fait son compte rendu, il devrait sortir courant avril. Le scénario du 13 novembre ne comprenait pas le secteur 25 de l'ASNR ce qui a créé une incompréhension.

- 2) **Point sur l'emploi**

La situation de l'emploi à fin février est de 1998 ETP pour un plafond de 2010,6 ETP. Pour la formation par la recherche 97 ETP sont consacrés aux doctorants et post-doctorants, auxquels s'ajoutent 2 CTE.

Les sorties 2026 : 76 départs dont 7 démissions, hors fins de contrats de formation par la recherche (57) Les départs en retraite prévus en 2026 concernent 35 salariés et 4 agents publics.

A ce jour, 52 postes sont ouverts au recrutement, dont 39 en externe.

- 3) **Suivi médical** : Lors de la DLSSCT de Cadarache le 5 mars dernier, les membres ont été informés que la date de fin d'avis d'aptitude notée sur le dossier de personnel des salariés sous SAP ne correspond pas à celle inscrite sur la fiche mais correspond au délai légal à savoir 5 ans après. Aussi, pour les salariés de Cadarache il s'avère qu'il y a un delta de 4 ans entre la date réelle de fin d'aptitude sous SAP et la date inscrite par le médecin du travail. Les membres de la DLSSCT souhaitent connaître la ou les raisons de ce choix qui paraît étonnant.

L'administration a rappelé que c'est bien la date inscrite par la médecine du travail dans l'avis d'aptitude qui est considérée et non la périodicité réglementaire en fonction des risques liés au poste de travail. Le suivi médical est individualisé en fonction du type de poste, des risques professionnels auxquels est exposé le salarié, de son âge et de son état de santé. Pour le personnel « non exposé » la périodicité de renouvellement de l'aptitude ne peut excéder 5 ans, pour le personnel exposé elle ne peut excéder 2 ans.

Elus **CFDT** présents : Charles Meurville, Nathalie Broustet, Franck Arreghini, Tatiana Taurines, Denis Moggio, Renaud Martin, Christele Wampach, Alexander Mitchell, Olivier Chanton

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

