

Etaient à l'ordre du jour :

- Information relative au résultat et à la **répartition de l'intéressement 2025**
- Bilan 2025 de la **mission handicap**
- Point de situation sur la **fermeture de site de Feurs**
- Délibération relative à la **désignation par le CSE d'un expert habilité dans le cadre du projet de réorganisation des directions métiers**
- Information-consultation relative au **rapport de gestion CSE 2025**
- Présentation et approbation des **comptes CSE 2025**
- Information relative au **bilan social 2025 des salariés du CSE**
- Délibération du CSE relative à la **gestion des affaires courantes dans l'attente de la nomination du bureau du CSA de l'ASNR**
- Point d'échange avec le médecin du travail relatif au **suivi médical des salariés de FAR et du Vésinet (SPSTI Effcience)**
- Questions diverses : prime encadrement d'un apprenti

Information relative au résultat et à la répartition de l'intéressement 2025

La réalisation des différents indicateurs à date est synthétisée ci-après. Les publications 2025 doivent être comptabilisées jusqu'à la fin du premier trimestre 2026 mais aucune évolution n'est attendue d'ici la fin du mois.

Indicateur scientifique

Indicateur	Formule	Barème	Réalisation	
I_1 Indicateur scientifique	Nbr de publications scientifiques et techniques parues l'année N et recensées dans la base SCOPUS à la fin du 1 ^{er} trimestre de l'année N+1 + nombre de brevets déposés l'année N/effectif ETPT de chercheurs en année N	100 % si $I_1 \geq 0,85$ 50 % si $0,80 \leq I_1 < 0,85$ 0% si $I_1 < 0,80$	<u>2025</u> 216 publications et brevets Pour 268,7 ETPT chercheurs $I_1 = 0,8$ Résultat = 50%	<u>2024</u> 223 publications et 2 brevets Pour 262 ETPT chercheurs $I_1 = 0,86$ Résultat = 100%

Rappel des chiffres des années précédentes :

- 2023 : $I_1 = 0,92$ (231 publications et 5 brevets pour 257,3 ETPT chercheurs)
- 2022 : $I_1 = 1,00$ (256 publications et 4 brevets pour 259 ETPT chercheurs)
- 2021 : $I_1 = 1,16$ (269 publications et 11 brevets pour 241 ETPT chercheurs)
- 2020 : $I_1 = 0,99$ (229 publications et 18 brevets pour 249 ETPT chercheurs)

L'indicateur Scientifique 2025 est historiquement mauvais. Il confirme une dégradation déjà constatée en 2024 du nombre de publications et brevets émis par les équipes de recherche. La **CFDT** a interpellé l'administration pour obtenir des éléments d'explication sur ce constat inquiétant. L'administration, en séance, se montre elle-même surprise par ce chiffre qui selon elle ne peut s'expliquer par une inflexion nouvelle éventuelle sur la stratégie scientifique ou sur la politique de publication 2025. L'administration s'est engagée à apporter des éléments d'explication à ce mauvais indicateur en chargeant le Directeur Scientifique d'instruire ce point en liaison avec les Unités de Recherche.

Indicateur HSE

Cet indicateur remplace l'indicateur expertise du fait de la fusion

Indicateur	Formule	Barème	Réalisation 2025	Comparaison 2024
I ₂ Hygiène sécurité au travail	I _{2a} : Taux de fréquence des accidents du travail des salariés.	100 % si I _{2a} < 3 50% si 3 ≤ I _{2a} ≤ 3,5 0 % si I _{2a} > 3,5	Accidents avec arrêt : 14 Heures travaillées théoriques de 3 155 099 h en 2025. I _{2a} = (14 * 10 ⁶) / 3 155 099 I _{2a} = 4,43 Résultat = 0%	<u>Accidents avec arrêt : 6</u> Soit un Tf ₁ de 1,74 (Bilan HSE)
	I _{2b} : Taux de gravité des accidents du travail des salariés	100 % si I _{2b} < 0,02 50% si 0,02 ≤ I _{2b} ≤ 0,03 0 % si I _{2b} > 0,03	Jours d'arrêt : 484 I _{2b} = (484 * 10 ³) / 3 155 099 I _{2b} = 0,15 Résultat = 0%	<u>Jours d'arrêt : 57</u> Soit Tg = 0,017 (Bilan HSE)

Cet indicateur, introduit en 2025, ne peut être comparé aux années précédentes qu'au travers de l'analyse des bilans annuels HSE : sur la période 2020-2024, il y a eu de 2 à 6 accidents du travail avec arrêt, de 38 à 93 jours perdus. La **CFDT** a interrogé l'administration sur l'évolution des chiffres entre 2024 et 2025. Les chiffres 2025 intègrent 7 accidents intervenus dans le cadre du travail et 7 accidents de trajet. L'administration a indiqué que deux accidents du travail induits par de graves problèmes de santé ont conduit à un nombre d'arrêts significatifs en 2025. La **CFDT** s'interroge sur ce type d'accident de santé sachant qu'en parallèle il est constaté une montée des accidents de travail de type malaises.

Pour la **CFDT**, une réflexion doit être menée dans le cadre des prochaines négociations afin de s'interroger sur le maintien de cet indicateur dans sa forme actuelle, notamment sur la pertinence d'intégrer les accidents de trajet dans l'indicateur.

Indicateur politique sociale

Indicateur	Formule	Barème	Réalisation 2025	Réalisation 2024
I ₃ Politique sociale	Taux de réalisation des entretiens annuels (EA) validés par le N+2 dans l'outil TALENTSOFT	100 % si I ₃ ≥ 80% 0 % si I ₃ < 80%	1348 EA validés sur 1444 EA réalisés ou soumis I ₃ = 93% Résultat = 100%	1420 EA validés sur 1620 EA réalisés ou soumis I ₃ = 88% Résultat = 100%

Cet indicateur mis en place en 2024, est en hausse.

Indicateur RPS

Indicateur	Formule	Barème	Réalisation 2025
I ₄ Prévention des risques psychosociaux des collaborateurs en développant la culture commune	I ₄₁ = Nombre de salariés occupants un poste de manager présents au 31 décembre 2025 formés à l'identification, aux facteurs de risques, à la détection et la prévention des RPS en années 2023, 2024, 2025 / Nombre de managers salariés présents au 31 décembre de l'année 2025. I ₄₂ = Nombre de salariés au 31 décembre 2025 ayant suivi une sensibilisation aux RPS en années 2023, 2024, 2025 / Nombre de salariés présents au 31 décembre de l'année 2025.	100% si : - I ₄₁ ≥ 60% Et - I ₄₂ ≥ 40% 0% si : - I ₄₁ < 60% Et/ou - I ₄₂ < 40%	Managers salariés présents au 31/12/2025 : 166 formés sur 273 I ₄₁ = 166 / 273 I ₄₁ = 61% Salariés présents au 31/12/2025 : 885 formés sur 1625 I ₄₂ = 885 / 1625 I ₄₂ = 54% Résultat = 100%

Le pourcentage de managers formés à l'identification, aux facteurs de risques, à la détection et la prévention des RPS en 2024 était de 33,4%. Le nombre de salariés sensibilisés aux RPS était de 20,7%.

Indicateur RSE

Indicateur	Formule	Barème	Réalisation 2024
I5 RSE	Nombre de salariés ayant participé aux actions de sensibilisation RSE au cours des années 2023, 2024, 2025 / Nombre de salariés au 31 décembre 2025	100 % si I ₅ ≥ 60% 0% si I ₅ < 60%	Un total de 2283 participations : - 951 en 2023, - 781 en 2024 - 551 en 2025 Pour 1625 salariés au 31 décembre 2025 I ₅ = 2283 / 1636 I ₅ = 100% Résultat 100 %

Certains indicateurs n'ont pas été atteints (publications et hygiène sécurité), la somme des indicateurs n'atteint que 55%. Après de nombreuses années à 100%, l'année 2025 est une très mauvaise année avec seulement 1,18% distribués contre 2,15 % possibles.

Indicateurs	Intéressement maxi	Intéressement 2025
I1 - INDICATEUR SCIENTIFIQUE	30%	15%
I2 - HYGIENE SECURITE AU TRAVAIL	15%	0%
	15%	0%
I3 - POLITIQUE SOCIALE	10%	10%
I4 - PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AUPRES DES COLLABORATEURS EN DEVELOPPANT LA CULTURE COMMUNE	15%	15%
I5 - RSE	15%	15%
RESULTAT DES INDICATEURS 2025	100%	55%

Le montant moyen distribué sera de 742 € (-43 % par rapport à 2025) selon la répartition détaillée ci-dessous, par tranche de 200 €.

Tranche	Nombre de salariés	moyenne	maxi	mini
Maxi	47	979,38 €	979,38 €	979,38 €
Plus de 800	666	873,64 €	978,87 €	800,01 €
Plus de 600	760	725,24 €	799,70 €	605,58 €
Plus de 400	101	489,16 €	599,66 €	400,48 €
Plus de 200	75	298,92 €	399,96 €	200,56 €
Moins de 200	45	136,32 €	199,58 €	3,74 €
Total général	1694	742,04 €	979,38 €	3,74 €

Pour rappel 60% de l'intéressement est lié à la durée de présence et 40% au salaire brut perçu, avec un montant plafonné. Les salaires perçus ne sont pris en compte que dans la limite d'un plancher et d'un plafond fixés respectivement à 1,5 SMIC et à 4,5 SMIC pour un salarié à temps plein, sur la base du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de référence.

Des réflexions sont en cours pour définir les indicateurs d'un nouvel accord qui pourrait à terme être étendu à l'ensemble du personnel, salariés et agents publics. La CFTD fera des propositions pour la prochaine réunion de négociation qui aura lieu le 14 avril.

L'intéressement 2025 est historiquement mauvais : les indicateurs n'ayant pas tous été atteints (55%), le pourcentage de masse salariale à distribuer sera donc de 1,18%, à comparer aux 2,15% si tous les indicateurs avaient été atteints. C'est une mauvaise nouvelle qui surprend tout le monde y compris l'administration et qui exige de réagir en en comprenant l'origine. La CFDT rappelle que l'Intéressement est un dispositif majeur de la politique sociale et un élément important de la rémunération que l'Administration se doit de pérenniser.

Dans l'attente d'une négociation sur un intéressement commun pour les salariés et les agents publics, un accord doit être conclu avant fin juin 2026 pour que les salariés puissent bénéficier d'un intéressement 2026 versé en 2027.

Bilan 2025 de la mission handicap

Ce bilan dresse l'état des lieux des salariés en situation de handicap (TH - Travailleurs Handicapés) pour l'année 2025. À la fin de l'année 2025, nous comptons 47 salariés en situation de handicap.

Mouvements de l'année

- 1 recrutement en CDI
- 3 intérimaires supplémentaires
- 3 fins de contrats
- 2 nouvelles reconnaissances travailleur handicapé (RQTH) obtenues en 2025

Après une progression constante entre 2021 (48) et 2024 (57), l'effectif a connu une baisse en 2025 pour revenir à 47.

Répartition par genre et l'âge moyen des personnes en situation de handicap

- Hommes : 46 % âge moyen 55 ans
- Femmes : 54 % âge moyen 50 ans
- Age moyen à l'ASNR (46,6 ans)

Maintien dans l'Emploi et Aménagements

- En 2025, un budget de 7500 € a été utilisé pour adapter les postes (ergonomie) et l'accessibilité
- Ce montant est significativement plus faible que les années précédentes : 19 k€ en 2024, 51 k€ en 2023, 16 k€ en 2022 et 24 k€ en 2021. Ceci est dû à 10k€ de factures non payées en 2025 qui seront imputées en 2026.

Collaboration avec le Secteur Protégé

Dans la continuité des années précédentes, différentes prestations (entretien des espaces verts, reconditionnement des PC) ont été sous traitées dans le secteur travail protégé (EA/ESAT) en 2025. Le recours au secteur protégé est en baisse : 165 k€ en 2025, 189 k€ en 2024, 292 k€ en 2023 et 357 k€ en 2022. L'administration indique en séance que la baisse est liée à l'arrêt de certaines prestations comme la fourniture des plateaux repas, prestation désormais intégrée au contrat de la cantine CEA.

Actions réalisées en 2025

Plusieurs actions de sensibilisation ont été réalisées en 2025 avec des conférences, l'accueil de 2 jeunes en situations de handicap pour une journée découverte du milieu professionnel au sein de la DSSP de Montrouge (DuoDay).

Même si le chiffre sur le taux d'emploi 2025 de salariés en situation de handicap n'a pas été officiellement donné en séance, les élus s'attendent à ce qu'il soit mauvais et vienne interrompre

brutalement une dynamique positive entamée en 2021. Rappelons que l'ASNR reste loin de la cible de 6% assignée par la loi de 2005 à tout employeur privé ou public au niveau national.

L'emploi des personnes en situation de handicap est depuis toujours un combat mené par la CFDT qui est celui de l'égalité des chances pour chacun de faire ses preuves, d'exploiter ses talents et de surmonter autant que possible ses faiblesses.

La CFDT ne laissera pas l'ASNR devenir un mauvais élève en matière d'emploi des personnes en situation de handicap !!

Les élus CFDT ont interrogé l'administration sur la raison d'un bilan 2025 consacré à la population salariée et a demandé qu'un bilan global ASNR soit présenté en CSA. La CFDT rappelle qu'il n'y plus d'accord handicap en vigueur et demande qu'une négociation soit ouverte sur le sujet. L'administration indique qu'un plan d'action va être mis en place pour 2026 et que la négociation est prévue après 2027.

Point de situation sur la fermeture du site de Feurs

En janvier 2026, l'ASNR a publié une décision mettant fin à l'exercice d'une activité nucléaire sur le site de Feurs. Une rétrospective sur la gestion du site de Feurs a été présentée. Feursmetal/Castmetal est une entreprise qui utilisait des sources radioactives pour les contrôles non destructifs. En mai 2010, un accident radiologique a eu lieu à la suite du blocage d'une source de cobalt 60 dans le canal d'éjection d'un gammagraphe. Lors de l'opération conjointe de déblocage conduite par l'IRSN et les entreprises Cegelec et FeursMétal, la source a été accidentellement découpée et le cobalt 60 disséminé dans les locaux avoisinants. Les travaux de décontamination ont duré 14 ans et se sont articulés en plusieurs phases :

- Phase 1 : opération de conditionnement des matériels contaminés et évacuation des déchets
- Phase 2 : dépollution des locaux et évacuation des déchets
- Phase 3 : contrôles radiologiques et libération

Cela a généré 703 tonnes de déchets radioactifs (1689 m³) dont 11 m³ (4 tonnes) de déchets de faible et moyenne activité. Pour la suite, le service juridique regarde les modalités de rétrocession du site à Castmétal. La rétrocession pourrait intervenir dans le courant de l'année 2026, avec une surveillance maintenue pendant 5 ans dans un puisard du réseau pluvial.

De 2012 à 2025, le coût est de 15 millions d'€ (soit +10% sur le budget initial en intégrant l'inflation) et le délai initial a été multiplié par 2 du fait de défaillance de sous-traitants et de la période COVID. Les élus ont interrogé l'administration sur le risque de conflit d'intérêt dans une décision de libération du site donnée par l'ASNR sur la base de travaux et d'un contrôle effectués par l'ASNR.

Délibération relative à la désignation par le CSE d'un expert habilité dans le cadre du projet de réorganisation des directions métiers

Suite à l'engagement de l'administration fin 2025 de pouvoir lancer une expertise sur les réorganisations métiers avant la disparition du CSE, les élus ont voté 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 sur les conséquences des réorganisations sur les conditions de travail. Les élus CSE CFDT 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.

Information-consultation relative au rapport de gestion CSE 2025, présentation des comptes et bilan social du CSE

Rapport de gestion

Le rapport de gestion du CSE 2025 présente notamment la composition des commissions, l'exécution budgétaire, les expertises/enquêtes et les comptes 2025. Quelques éléments clés sont synthétisés ci-dessous.

En 2025, 1385 salariés ont bénéficié d'au moins une prestation ASC (Activités Sociales et Culturelles) hors Noël.

Les ASC regroupent le sport et la culture, les vacances, l'aide à la scolarité (soutien scolaire, aide au transport/logement...), la garde d'enfant, les voyages, Noël, ont représenté un budget de 2 073 705 € pour 2025 avec un bénéfice de 63 k€. La réserve financière ASC est de 453 k€ au 01/01/2026.

L'analyse des bénéficiaires ayant reçu les plus gros montants en 2025 a été présentée, Les ouvrants droits qui arrivent dans le top 50 ont bénéficié de 3940 à 8951€ en 2025.

Clôture des comptes 2025



Le budget de fonctionnement 2025 s'élève à 217 k€. La réserve financière fonctionnement est de 323 k€ au 01/01/2026.

Bilan social du CSE 2025

Le CSE est une entreprise qui emploie des salariés (5 AGT en 2025 tous en CDI au 31/12/2025). La masse salariale s'élève à 409 k€.

Le taux d'absentéisme est très faible (0,001%) et aucun accident du travail n'a eu lieu. 2 salariées ont bénéficié de 81 h de formation pour un coût de 1735 €.

Les salariés bénéficient globalement des accords ASNR et leurs augmentations de salaire sont décidées par les élus généralement en appliquant les mêmes règles que celles appliquées aux autres salariés de l'ASNR (montant distribué en % de la masse salariale, répartition entre augmentation individuelle et augmentation générale, ...).

La CFDT remercie chaleureusement l'ensemble des salariés du CSE qui œuvrent au quotidien à la gestion des activités sociales et culturelles. La charge en 2025 a été particulièrement importante du fait de la préparation du passage au CSA avec ouverture des prestations à l'ensemble du personnel.

La CFDT remercie également les élus CGT et CFDT impliqués fortement dans la gestion du CSE, notamment au sein du bureau.

Résolution du CSE relative à la gestion des affaires courantes dans l'attente de la nomination du bureau du CSA de l'ASNR

Afin d'assurer la continuité de service pour la gestion des affaires courantes (gestion de ses salariés, la poursuite des engagements déjà votés ou contractualisés, ainsi que les actes nécessaires au passage CSA et au maintien des prestations et activités en cours, dans la limite des crédits et décisions déjà approuvés par le CSE), les élus CSE ont voté à l'unanimité cette résolution. A noter que les représentants du CSAP ont donné leur accord sur cette résolution.

Point d'échange avec le médecin du travail relatif au suivi médical des salariés de FAR et du Vésinet (SPSTI Efficience)

En fin d'année 2025, le CSE a été informé du résultat de l'appel d'offres relatif au suivi médical des salariés des sites de FAR et du Vésinet : le service de prévention et de santé au travail interprofessionnel (SPSTI) « Efficience Santé au Travail » avait été retenu, pour une mise en route au 1^{er} février 2026.

Le CSE avait alors demandé des précisions sur le lieu effectif des visites médicales. Si le centre Efficience de Saint Cloud était apparu géographiquement pertinent pour les salariés du site du Vésinet, les élus du CSE avaient demandé qu'avec le maintien du local médical de FAR souhaité par la DRH pour des consultations infirmières, des visites médicales puissent être réalisées par Efficience sur FAR et ainsi limiter les déplacements des salariés.

Cette demande est restée lettre morte et le centre Efficience de Saint Cloud est désormais le lieu sur lequel les salariés de FAR et du Vésinet doivent se rendre pour réaliser leurs visites médicales. Donc, en pratique **n'oubliez pas de bloquer votre demi-journée de mission en zone pour votre visite médicale.**

A l'occasion de la présente réunion du CSE, la médecin du travail d'Efficience, la Doctoresse Charlot-Valdieu s'est présentée au CSE et a fait un point sur les premières semaines d'activité, démarrée fin février.

Les dossiers médicaux ont bien été récupérés par Efficience. De premiers échanges avec l'infirmière de l'ASNR, basée au Vésinet, ont eu lieu, elle a été formée au logiciel d'Efficience et les dispositions de fonctionnement pour le site du Vésinet restent à préciser.

Un point relatif aux analyses sanguines a été abordé. Il a été rappelé qu'elles sont réalisées dans des laboratoires extérieurs, sur la base d'une prescription médicale du médecin du travail. **Attention, ces analyses pour l'employeur sont, par contrat, à la charge d'Efficience. Ne donnez pas votre carte vitale sinon la charge sera transférée à la CPAM.**

La médecin a précisé qu'elle ne prévoyait pas d'intervention sur FAR car son activité est multi-entreprises et les dossiers médicaux sont sur Saint Cloud. Des visites sur site seront réalisées pour les études de postes et plus généralement les actions sur le milieu de travail (AMT). Il devrait y avoir plus d'activité sur FAR une fois que l'infirmière prévue au contrat sera recrutée.

Les élus CSE ont demandé de pouvoir interagir avec Efficience pendant cette période de rodage de la collaboration avec le SPSTI Efficience.

Questions diverses

- *Prime d'apprentissage* : un décret de 2021 a instauré l'attribution d'une prime d'apprentissage aux maîtres d'apprentissage, d'un montant de 250 € par période de 6 mois échus. Ces dispositions seront appliquées à partir de mars pour les premiers contrats conclus au sein de l'ASNR, ce qui correspond aux arrivées intervenues entre le 1^{er} septembre et le 30 octobre.

Pour les contrats d'apprentissage antérieurs, ce sont des contrats conclus par un EPIC, l'administration se refuse pour le moment à l'appliquer. Ce point juridique doit être clarifié.

En termes d'égalité de traitement, d'autres salariés encadrent des formations diplômantes sans ce type d'avantage. L'administration souhaite s'aligner sur les organismes similaires (CNRS, Météo-France...).

Ce CSE clôt la mandature en cours. Les élu(e)s CSE **CFDT vous remercient pour la confiance que vous nous avez accordée depuis plusieurs années. Nous vous appelons à renouveler votre confiance pour porter votre voix au sein des futures instances de l'ASNR.**



asnr.cfdt@asnr.fr