



Faits marquants du CSA du 22 septembre 2026

Etaient à l'ordre du jour :

- Consultation relative à la **charte informatique**
- Consultation relative au **rapport social unique (RSU) 2025**
- Point d'information sur la **situation de l'emploi 2026**
- Point d'information sur le **CRG2 2026 - Prévisions budgétaires 2027**
- Temps d'échange sur les **principes et les modalités de déplacement** pour les personnels de l'ASNR
- Point de situation sur la **mise en œuvre de la réorganisation des directions « cœur de métier »** notamment les dispositifs d'accompagnement au changement
- Echange sur les offres du projet **Recherche Intervention**

Elu(e)s CFDT présent(e)s :

Elues agents publics : Emmanuelle Gaillot, Simone Chanet

Elu(e)s salarié(e)s : Tatiana Taurines, Charles Meurville, Nathalie Broustet, Franck Arregghini, Cécile Debaudringhien, Christèle Wampach-Aubert

Représentant syndical : Denis Moggio

1. Consultation sur la charte informatique

La consultation relative à la charte informatique visait initialement à la rendre « opposable » aux personnels, c'est à dire qu'elle renvoie vers de potentielles sanctions disciplinaires en cas de non-respect.

Les élus ont demandé des clarifications sur la portée de ces sanctions étant donné que l'ASNR n'est pas dotée de règlement intérieur d'établissement (RIE) fixant l'échelle des sanctions pour les salariés. La **CFDT agents publics** a demandé des précisions sur le tableau des sanctions des fonctionnaires et le retour d'expérience de Bercy et administrations rattachés par rapport aux commissions administratives paritaires (CAP) ministérielles.

Sur le contenu du document, les élus **CFDT** déplorent le manque de pédagogie et de clarté des règles et ont demandé le retrait des articles liés à l'IA en l'absence de politique ASNR sur son déploiement et son utilisation.

En séance, le directeur général a indiqué que cette charte serait **requalifiée en guide d'utilisation des systèmes**, sans mention de sanctions, de façon à partager les bonnes pratiques au plus tôt sur la bonne utilisation des SI. La mise à disposition aux personnels d'un tel document via Archipel s'accompagnera d'un E-learning cyber et de Webinaires permettant de répondre aux questions qui seront posées.

Ainsi, la consultation sur une charte opposable est reportée et une réunion technique sera organisée avec les élus afin d'éclaircir certains points du guide qui sera diffusé.

L'administration a indiqué sa volonté d'établir un règlement intérieur d'établissement pour début 2027, base d'établissement, pour les salariés, d'une échelle des sanctions sur laquelle la future charte pourrait s'appuyer.

Dans un contexte de tensions extérieures qui pèsent sur la sécurité des systèmes informatiques, partager les bonnes pratiques cyber est un besoin évident pour l'ASNR. Mais la charte dans sa forme actuelle a besoin d'un gros effort de clarification et de pédagogie sur ses attendus, avant de devenir un référentiel réglementaire que vous devrez toutes et tous veiller à bien appliquer, sous peine de sanctions disciplinaires. Enfin, cette charte devant contenir un chapitre sur l'Intelligence Artificielle, la **CFDT** réitère sa demande faite dans sa lettre ouverte adressée à M. ABADIE début septembre d'ouvrir au dialogue social les modalités de déploiement de l'IA qui à coup sûr peut avoir des répercussions majeures sur nos conditions de travail.

2. Consultation relative au rapport social unique (RSU) 2025

Le rapport social unique (RSU) est un document prévu au Code général de la fonction publique (CGFP). Le RSU concatène des données sociales de l'ASNR de première importance car elles doivent servir de base de données de référence annualisée permettant de bâtir une politique sociale et d'en suivre les effets dans la durée. Le RSU 2025 de l'ASNR revêt une importance particulière car il réunit dans un même document des indicateurs concernant à la fois les salariés et les agents publics, et qu'il servira de point zéro pour suivre dans le temps, au travers de ses indicateurs, la 'Météo' sociale de l'ASNR et en particulier l'impact social des grandes décisions stratégiques et organisationnelles qui ont été prises ces derniers mois. .

Les données présentées couvrent un vaste périmètre comprenant : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, la rémunération, la santé et sécurité au travail, l'organisation du temps de travail et le temps de travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social et la discipline.

Les représentants du personnel sont unanimes : ce document ne répond pas complètement aux obligations légales ni à leurs attentes. Pour la **CFDT**, il convient de **travailler ensemble** sur l'élaboration de ce document pour en faire un **document utile et utilisé**, notamment pour définir la politique sociale.

Les élus **CFDT** déplorent un document pas suffisamment complet malgré un travail conséquent. Les élus **CFDT** demandent notamment :

- d'afficher le pourcentage de fonctionnaires qui se présentent aux concours ainsi que le pourcentage de réussite.
- une analyse tendancielle sur plusieurs années
- que tous les postes doivent être publiés sur la plateforme service public et Talentsoft pour les salariés avec une ouverture des postes à tous les statuts.

Les élus **CFDT** ne souhaitent pas que les assistant-gestionnaire-technicien (AGT) et le personnel de catégories B et C soient « stigmatisés » sur le taux d'absentéisme plus important que les cadres qui disposent très souvent de jours de télétravail ou de forfaits plus importants.

Quelques éléments chiffrés clés sont donnés ci-après :

Emploi (au 31/12/2025, la limite imposée est de 2010,6 ETP au 31/12 et 2025 ETPT moyenné sur l'année)

- **1 597 salariés** (1735 au 31/12/2024 périmètre IRSN), **382 fonctionnaires** (380 au 31/12/2024), 113 contractuels (104 au 31/12/2024) et **24 MAD** (57 au 31/12/2024)
- **Age moyen** : 45,3 ans (45,4 pour les salariés, 44,4 pour les agents publics)
- **Ancienneté moyenne** : 13,9 ans pour les salariés et 6,7 ans pour les agents publics

Recrutements

- 126 salariés (169 en 2024), 76 % de cadres (85% en 2024)
- 53 agents publics (82 en 2024)
 - 30 fonctionnaires (49 en 2024), 93% en Cat. A et A+
 - 11 contractuels en CDI (24 en 2024)
 - 12 contractuels en CDD (9 en 2024)
- 190 départs en 2025 (-2%/2024)

Parcours professionnels

- Agents publics :
 - 178 promouvables : 24 soit 13 % promouvables dans les corps administratifs, 132 soit 74 % dans les corps techniques et 22 soit 12 % dans les corps santé
 - 20 agents promus : 2 soit 8 % promouvables dans les corps administratifs, 16 soit 12 % dans les corps techniques et 2 soit 9 % dans les corps santé
- Salariés :
 - Les données fournies dans le RSU ne correspondent pas à des promotions mais à des augmentations individuelles ce qui n'est pas comparable

Formation

En 2025, plus de $\frac{3}{4}$ des agents et des salariés ont participé à au moins une session de formation, ce qui représente 76 % des agents publics et 71,4 % des salariés (respectivement 76,6 et 75,7% en 2025). Au global, 1,16% de la masse salariale est consacré à la formation continue.

Rémunérations

Très peu de données sont fournies, quelques données statistiques sont données tout statut et et tout âge confondu.

L'écart global entre les femmes et les hommes conduit à un ratio des rémunérations moyennes F/H de 0,91 (principalement lié à la proportion de femmes supérieure dans les partie basse des rémunérations). Les ratios F/H par catégorie sont de :

- 0,98 pour les Cat. A+ ou Cadre Sup.
- 0,96 pour les Cat. A ou Cadre
- 1,01 pour les Cat. B ou AGT

L'index d'égalité professionnelle est de 85/100

	2025	
Ecart de rémunération	40	/ 40 points
Ecart de taux d'avancement	11	/ 20 points
Ecart de taux de promotion	14	/ 15 points
Retour de congé maternité ou adoption	15	/ 15 points
Répartition des plus hautes rémunérations	5	/ 10 points

Index ASNR

85 / 100 points

Santé et sécurité au travail

- 24 accidents de services et 15 accidents de trajet
- 3 accidents de trajet à l'ASN (6 en 2023) et 25 à l'IRSN (28 en 2023)
- 2 signalements pour harcèlement sexuel et 1 pour agissements sexistes
- Pas de maladie professionnelle en 2025 comme en 2024

Organisation du travail et temps de travail

- 560 personnes en forfait jours pour les catégories A et A+ et les salariés à partir de chef de service dans la famille management, experts de niveau 2 et cadres supérieurs
- 1458 en horaires variables pour les autres salariés et les catégories B et C
- 82 personnes en horaires collectifs (fixes en fonction du site)
- 1618 personnes ont bénéficié de télétravail en 2025

3. Point d'information sur la situation de l'emploi 2026

Il y a une baisse des effectifs depuis le début de l'année de 21 ETP¹. De nombreuses entrées sont prévues dans les prochains mois (69 avant fin 2026 et 22 en 2027) que l'administration impute à un retard dans l'émission des « POVA² » induit par la réorganisation « métiers ».

L'administration indique que la cible à atteindre en fin d'année de 2010,6 ETP pour maximiser le schéma d'emploi, le sera. Néanmoins, en moyenne sur l'année il y a une sous-consommation du plafond d'emploi (ETPT³ moyenné sur l'année), notamment du fait des recrutements tardifs. Il est à noter que 15 démissions de salariés en CDI ont été enregistrées au 16 septembre, contre 17 l'an dernier.

Les ratios agents publics/salariés (24,2% / 75,8%) et de celui cadres & catégorie A / AGT & catégories B et C (80,8% / 19,2%) restent stable. L'effectif des MAD à l'ASNR reste stable à 23 (+1 depuis janvier) et 6 prendront fin en fin d'année.

En termes de recrutements, 163 « POVA » ont été lancés donnant lieu à :

- des mouvements internes : 17 en 2026 et 2 en 2027
- des recrutements externes : 68 entrants en 2026, 22 en 2027

Ces chiffres sont à comparer aux 99 sorties connues sur 2026 et 46 fins de CDD recherche.

Dans le cadre de la formation par la recherche, 35 entrées en CDD recherche sont prévues d'ici fin 2026. Cependant 5 postes n'ont pas de candidat identifié à ce jour.

Tous les chiffres présentés par l'administration sont regroupés en annexe :

- Evolution des effectifs par direction
- Un bilan des entrées/sorties par statut
- Un bilan des recrutements par direction
- Le détail des motifs de sortie
- Un bilan des mouvements au sein des directions fonctionnelles et support.

4. Point budgétaire

Le 23 septembre 2026, aura lieu le 2^e compte-rendu de gestion de l'année (CRG2), c'est une étape cruciale lors de laquelle le CBCM (contrôleur budgétaire et comptable ministériel) examine l'exécution budgétaire de l'ASNR par rapport aux engagements pris dans le document de programmation initiale (DPI). A cette

¹ Equivalent temps plein

² Postes à pourvoir ou postes vacants

³ Equivalent temps plein annuel travaillé

occasion, il identifie les coupes budgétaires possible pour 2026 et 2027. Le CRG2 est donc un exercice périlleux.

A noter que les coupes budgétaires au cours de l'année 2026 concernent la réserve de précaution.

Rappel des budgets disponibles pour 2026 (LFI et actualisation avec les mouvements sur la 2eme ligne)

	TOTAL T2	Hors titre 2		TOTAL T2 + HT2 AE	TOTAL T2 + HT2 CP
	(AE = CP)	AE	CP	AE	CP
PLF 2026 (a)	228,8	116,8	121,5	345,6	350,3
Total amendements		-2,6	-2,7	-2,6	-2,7
Total des crédits ouverts en LFI 2026	228,8	114,1	118,7	343,0	347,6
Réserve de précaution initiale pour calcul des crédits disponibles	-1,1	-6,3	-6,5	-7,4	-7,7
Surgel de la réserve de précaution (le cas échéant)		-2,6	-2,7	-2,6	-2,7
Dégel de la réserve de précaution (le cas échéant)		2,6	2,7	2,6	2,7
Dégel pour annulation		2,4	2,8	2,4	2,8
TOTAL RÉSERVE DE PRÉCAUTION A DATE	-1,1	-3,9	-3,7	-5,0	-4,9
TOTAL DES CRÉDITS DISPONIBLES EN 2026	227,7	107,8	112,2	335,5	339,9
TOTAL CREDITS DISPONIBLES ET MOUVEMENTS ACTUALISES	223,8	138,2	144,0	362,0	367,8

• **Budget 2026 : T2 (dépenses de personnel) et effectifs**

Le schéma d'emploi (effectif en ETP au 31/12) à 2010,6, devrait être atteint en fin d'année. La prévision de réalisation du plafond d'emploi (ETP moyenné sur l'année) est de -17,7 ETPT par rapport à la prévision initiale de l'ASNR (qui avait acté d'une sous-consommation dès le début de l'année).

Cela, ajouté à une surestimation du budget alloué aux ruptures conventionnelles, départs à la retraite, monétisation du CET, entraine une **baisse de prévision des dépenses de personnel de 2,8 M€**. Cela pourrait atteindre -6,3 M€ en fonction de la décision, toujours en attente, sur les allègements de cotisations patronales.

Une demande de fongibilité asymétrique pourrait être faite en fin d'année pour basculer du budget « dépenses du personnel » vers le budget « fonctionnement/investissement ».

• **Budget 2026 : HT2 (fonctionnement et investissement)**

La prévision des dépenses est à la cible pour les dépenses en crédit de paiement et en deçà de 0,7 M€ sur les autorisations d'engagement du fait de réajustements entre les périmètres informatiques et immobilier et d'un report d'opérations en recherche sûreté nucléaire.

Budget 2027-2029 (lettre plafond)

La lettre plafond reçue fin août entrainerait un maintien des effectifs mais une baisse importante du budget 2027 car la direction du budget **impose une baisse de 20% des dépenses liées aux fonctions supports** du fait des économies que doit générer une fusion. Cette position prend le contrepied des propos du gouvernement lors des débats sur la fusion IRSN/ASN. La phase transitoire d'une fusion menée à la va-vite nécessite pourtant un budget en hausse sur les premières années de mise en place.

• **Enveloppe T2 et effectifs 2027 :**

- Pas d'évolution pour 2027, le nombre d'ETP au 31/12/2026 constituera le schéma d'emploi pour 2027 (réalisation au 31/12 de l'année N prise comme base de l'année N+1)
- L'enveloppe des augmentations pour les salariés serait de **1,8 %**

- **Enveloppe HT2 :** pour rappel, les crédits de paiement (CP) sont les montants alloués pour les dépenses de l'année N et les autorisations d'engagement (AE) sont les plafonds pour engager des dépenses qui pourront s'étaler sur plusieurs exercices budgétaires. Les évolutions entre 2025 et 2027 sont significativement à la baisse avec -24 M€ qui pèsera majoritairement sur les dépenses compressibles.



Les opérations à financer en priorité sont le maintien en condition opérationnelles des plateaux techniques et la jouvence AMANDE-MIRCOM et des équipements de métrologie.

Le budget est sans cesse en baisse depuis la mise en place de l'ASNR, l'année 2026 est passé à coup de décalages et de recettes non prévues. Pour 2027 et après, les conséquences de la baisse drastique de budget sur la part compressible du budget investissements et fonctionnements doivent être rapidement mises sur la table et partagées en transparence avec les directions, notamment côté recherche.

Le Directeur général indique qu'il souhaite mettre en place des priorisations. Ce travail aura lieu fin novembre à l'occasion des discussions sur les feuilles de route.

Les élus **CFDT** considèrent qu'il est urgent d'avoir une visibilité pluriannuelle et stratégique avec des scénarii différents en fonction des budgets finalement alloués.

Principes et les modalités de déplacement

Ce point a été mis à l'ordre du jour suite à des remontées de personnels ayant éprouvé des difficultés à organiser certains déplacements (autorisation de départs la veille, ...). Des interprétations différentes des modalités de déplacement applicables au sein de l'ASNR ont lieu en fonction des unités et les régimes sont différents côté agents publics et salariés.

Pour l'administration les règles sont claires mais cela mérite des rappels.

5. Mise en œuvre de la réorganisation des directions « cœur de métier » (dispositifs d'accompagnement au changement)

Les 1 691 notifications d'affectation ont été envoyées et presque toutes reçues par le personnel concerné. Au total, 66 personnes voient leurs missions évoluer significativement : 40 changements de métiers, 26 évolutions dans la ligne hiérarchique.

A partir du 4^e trimestre, des formations spécifiques sont prévues pour les primo managers, pour les managers d'équipes à statuts pluriels (public/privé), sur les aspects relatifs à la gestion RH pour les managers, sur la réorganisation et les outils techniques pour les assistantes. La mise en place des nouveaux processus d'instruction conduira également à des sessions de formations dédiées.

Le dispositif d'accompagnement au changement a été présenté. Il comporte des entretiens RH sur sollicitation (18 au 1^{er} septembre 2026) ou à la demande de la DRH (31 réalisés, 8 à venir), des sollicitations de la cellule psychologique par 34 personnes. A cela s'ajoute pour les collectifs, des séminaires de direction ou de service, 1 coaching collectif ainsi que le recours au Lab.

Pour le suivi du déploiement de l'organisation, l'administration envisage un suivi qualitatif d'écoute des équipes et d'ajustements opérationnels.

Quelques outils de suivi permettront de vérifier :

- l'absence de perturbation induites par la réorganisation sur le programme d'inspection, sur les publications scientifiques et techniques,
- la mise en place des notes de processus, le suivi des fonctionnements transverses et l'évaluation des difficultés survenues,
- la mesure du climat social avec un baromètre RPS à renouveler au printemps 2027.

Un focus particulier est fait sur la facilitation de la mobilité entre les sites de FAR et de Montrouge. A ce titre, il est prévu que :

- les véhicules de services pourront être mobilisés : 4 (ou 5) véhicules supplémentaires sont disponibles à Montrouge. Le nombre de réservations sera suivi. Il apparaît cependant un besoin de prioriser les usages, notamment pour les inspections en région parisienne
- 4 vélos électriques supplémentaires ont été mis en service à Montrouge
- une navette avec chauffeur sera mise en service à partir du 5 octobre 2026, le système de réservation reste à mettre en place

La **CFDT** agents publics a rappelé les problèmes induits par les déplacements FAR-Montrouge pour les agents qui pointent et ne sont pas supposés se déplacer pendant les plages de présence. La **CFDT** agents publics restera également vigilante face aux difficultés signalées par certains agents publics, et notamment par les contractuels de droit public.

L'intégration des demandes issues du rapport Technologia reste en chantier. L'administration a indiqué qu'un bilan par direction des actions mises en œuvre ou non retenues serait fait au CSA de décembre.

A la suite de la publication du nouvel organigramme de l'ASNR, des points de clarification ont été demandés par les représentants du personnel :

- le code couleurs est le suivant : **bleu marine** pour les directions, **bleu clair** pour les services, **blanc** pour les individus, un **fond beige** pour les autorités fonctionnelles
- les notions de divisions et de sites (et directeurs de site) ont disparu des organigrammes. Cela tient au fait que les chefs de division et les directeurs de site ne sont pas au CODIR. Une infographie complémentaire sur les régions est en cours de réalisation pour présenter l'organisation territoriale de l'ASNR
- Le COMEX a disparu car l'équipe de direction (CODIR) est désormais plus resserrée, rassemblant les directeurs hiérarchiques, les responsables des chaînes de validation et des autorités fonctionnelles. Pour l'administration, cela présente l'avantage de diminuer d'un étage la chaîne hiérarchique.
- Il apparaît un poste de directrice médicale, similaire à celui du directeur technique, pour la recherche et l'expertise en radioprotection

6. Echange sur les offres du projet Recherche Intervention

Les représentants du personnel ont été informés de l'avancement du projet de recherche-intervention devant accompagner la mise en œuvre de la réorganisation des métiers. Un appel d'offre a été lancé pour un projet de 12 mois et le marché sera notifié début octobre.

La recherche-intervention est une méthodologie collaborative de recherche en sciences de gestion, en économie et en sociologie. Elle vise la production de connaissance pour élaborer, proposer, tester des changements. S'agissant de la nouvelle organisation des métiers de l'ASNR (pierre angulaire de la fusion IRSN/ASNR) la recherche-intervention se veut un accompagnement renforcé à sa mise en œuvre pour en suivre les effets, et proposer des ajustements.

Annoncée en juin 2025 par P.-M. Abadie simultanément aux sept principes de la réorganisation des métiers, la **CFDT** avait accueilli favorablement cette démarche, demandant cependant que les représentants du personnel y soient pleinement associés : rédaction du cahier des charges, choix du prestataire, intégration au comité de pilotage tout au long de l'étude. Le principe de l'association étroite du personnel à la mise en œuvre et au suivi de cette recherche semblait acté.

Après des échanges autour du cahier des charges, les échanges sur cette recherche-intervention entre la direction et les représentants syndicaux se sont taris. Promesse d'association non totalement tenue, notamment sur la participation au dépouillement des offres. « La recherche-intervention repose sur une posture de tiers : objectiver sans juger, faciliter sans se substituer, réguler sans instrumentaliser » indique le prestataire dans sa note. Pour bien la tenir, **l'association des représentants du personnel à cette démarche nous semble indispensable.**

L'administration s'est engagée à intégrer des représentants du personnel (un par organisation syndicale) dans le comité de pilotage tout au long du projet.

Questions diverses

1. Recrutement sur les postes d'inspections/missions d'inspection

Aujourd'hui, 371 inspecteurs dont 24 salariés sont habilités à différents niveaux : radioprotection, sûreté nucléaire ou inspection du travail. Certains fonctionnaires ont également des missions d'officier de police judiciaire (OPJ).

Les derniers recrutements d'inspecteurs comptent 39 personnes dont seulement 3 sont des salariés.

Les élus demandent quelle est la politique d'habilitation au sein des directions centrales après la réorganisation ainsi que le nombre critique de personnes devant être habilitées en tant qu'OPJ par division. L'administration a indiqué qu'il est important que les personnels en directions centrales soient habilités et réalisent des missions d'inspection. L'administration parle d'un « équilibre » entre agents publics et salariés sur les postes d'inspecteurs sans toutefois donner de précisions, si ce n'est indiquer le besoin d'un nombre d'OPJ suffisant par « pôle » au sein de chaque division de façon à pouvoir répondre à une sollicitation pour enquête judiciaire.

Les élus CFDT demandent de la transparence et la mise en place d'indicateurs permettant de suivre les « routes barrées » pour les salariés qui se positionnent sur des postes d'inspection. N'hésitez pas à nous contacter si vous êtes dans ce cas.

2. Consignes laïcité

La laïcité est une obligation qui s'impose à toutes les catégories de personnel des établissements publics. Jusqu'à présent ces signes restaient marginaux et tolérés. Il n'y a pas eu d'information globale sur le respect de l'obligation de la Laïcité au sein de l'ASNR et pourtant des consignes données à la hiérarchie sur l'application de cette obligation sont diversement interprétées.

L'administration estime qu'il y a un besoin de consignes basées sur des cas concrets : port de signes distinctifs, absences avec un motif religieux... Le 9 décembre 2026 se tiendra la journée de la Laïcité, qui pourra être l'occasion d'informer le personnel sur ses droits et devoirs.

En cas de non-respect de la loi, cela fait peser une charge sur les managers qui ne se sentent pas légitimes à corriger une situation qui perdure depuis des années. Les représentants du personnel alertent l'administration sur la forte exposition des managers à des situations susceptibles d'engendrer d'importantes tensions.

3. Stagiaires

Les élus ont soulevé des points de dysfonctionnement sur l'encadrement des stagiaires et la gestion des périodes de fermetures de certains sites de l'ASNR (imposition de congés sans solde dans certains

services). De même, il est rapporté une dérive avec des tuteurs en télétravail laissant les stagiaires livrés à eux même.

La DRH s'est engagée à rappeler aux hiérarchiques les modalités à mettre en œuvre pour accueillir les stagiaires dans de bonnes conditions. Les cas de congés sans solde imposés à des stagiaires n'est pas une situation réglementairement acceptable ! En cas d'alerte sur ce type de cas, la DRH demande de signaler la situation.

4. Entretiens de prise de mandat

63 entretiens de prise de mandat : 53 réalisés, 9 planifiés, un n'aura pas lieu. A noter beaucoup de reprogrammation. Ces entretiens ne sont pas systématiquement tracés par un compte-rendu. Or, avec les changements de managers, il se pose le problème d'informer les nouveaux managers, notamment pour les ajustements de charge de travail en fonction du temps consacré aux activités des représentations des personnels.

5. Budgets exécutés

Au regard des éléments transmis dans le cadre du RSU 2025, des éléments concernant le point 4 sur les effectifs et ceux du point 5 sur le CRG2 les représentants du personnel souhaitent disposer des données 2025 exécutées et la situation d'avancement 2026 de l'exécuté permettant de suivre et d'analyser les données sociales et économique de l'ASNR.

Les représentants du personnel souhaitent disposer des budgets par secteurs ainsi qu'un zoom sur la recherche et les atterrissages 2025 sur :

- Budget alloué à la recherche
- Budget alloué à la recherche en sûreté nucléaire
- Budget alloué à la recherche en radioprotection

La DRH n'a pas été en mesure de donner ces chiffres. Les élus CFDT appellent l'administration à fournir ces chiffres au plus vite pour suivre les évolutions associées.

6. Effectifs par secteur

Les représentants du personnel souhaitent disposer des effectifs en ETPT sur 2025 par secteur, la cible pour 2026 et la prévision d'atterrissage 2026 par secteur :

- Effectif Expertise Sûreté Nucléaire (et international)
- Effectif Recherche Sûreté Nucléaire et Radioprotection.
- Effectif Surveillance / Crise
- Effectifs inspecteurs / instruction
- Effectifs management
- Effectif Directions fonctionnelles & prestations
- Effectif Support / MAD à l'ASNR

La DRH n'a pas été en mesure de donner ces chiffres. Les élus CFDT appellent l'administration à fournir ces chiffres au plus vite pour suivre les évolutions associées.

7. Fuseaux horaires

Lors de participation à distance à des réunions/conférences sur des fuseaux horaires en dehors des horaires variables et/ou en horaires de nuit, comment est organisé le temps de travail.

Pour la DRH, dans un tel cas, qui doit être exceptionnel, la récupération doit être organisée sur la journée suivante pour avoir un repos. Le site de Papeete se trouve dans cette situation.

Cette situation, récurrente depuis la limitation des déplacements aux conférences, nécessite un rappel aux chefs de Service.

8. Schéma directeur immobilier

Ce point pourra faire l'objet d'une présentation après le CSA d'octobre.

Pour la **CFDT**, le cadre des prochains mouvements entre FAR et Montrouge doit être précisé car les réorganisations sont faites, le jeu de taquin des locaux à Montrouge et entre FAR et Montrouge a commencé pour les futurs DiREP et le SRI est d'ores et déjà initié.

9. REX de la réorganisation des fonctions support

Ce point demande un retour des directions support qui viennent d'être fortement sollicitées pour les directions métiers. Les représentants du personnel ont relevé que la réorganisation de la DAJ est tombée dans les oubliettes.

Une information pourra avoir lieu au CSA de novembre ou de début d'année.

10. Concours réservé

Une consultation aura lieu au CSA d'octobre, le texte du projet de décret ayant été modifié.

Si la publication du décret est rapide, un concours 2027 reste encore possible mais en toute fin d'année.

11. Habilitations sécurité

Un bilan des demandes d'habilitation (nombre/proportion de refus COSSEN en 2025 et 2026) fera l'objet d'une information au CSA de novembre.

12. Politique RSE

Ce point pourra faire l'objet d'une présentation au CSA de novembre, après sa présentation au Collège.

13. Charte d'ouverture à la société

Aucune publicité ou explication n'a été donnée sur le fait que l'ASNR avait quitté la charte d'ouverture à la société de l'INRAE, l'Anses, le BRGM, l'Ifremer, l'Inca...

L'ASNR sort de ce cadre pour suivre [sa propre feuille de route de dialogue avec la société](#) qui a d'ailleurs été présentée [au HCTISN](#) puis à l'OPECST.

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

ANNEXES

Evolution des effectifs de l'ASNR

Suivi mensuel des ETP

ETP présents au dernier jour du mois, CDD hors alternants, stagiaires et intérimaires.

- Par statut/contrat

Statut / contrat	31/01/2026	28/02/2026	31/03/2026	30/04/2026	31/05/2026	30/06/2026	31/07/2026	31/08/2026
Agents publics	482,5	483,7	480,7	479,6	479,8	481,6	482,4	480,4
Fonctionnaires	373,9	374,1	373,1	373,0	371,2	372,2	372,0	370,0
Contractuels	108,6	109,6	107,6	106,6	108,6	109,4	110,4	110,4
Salariés de droit privé	1 524,8	1 514,3	1 518,4	1 515,1	1 511,0	1 519,3	1 511,5	1 505,9
Salariés - CDI	1 422,8	1 415,3	1 419,4	1 417,1	1 413,0	1 417,3	1 410,5	1 407,9
Salariés - CDD	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	2,0	1,0
Salariés - CDD FORM-REC	100,0	97,0	97,0	96,0	96,0	99,0	99,0	97,0
Total général	2 007,3	1 998,0	1 999,1	1 994,7	1 990,8	2 000,9	1 993,9	1 986,3

Ratio Agents publics / Effectif total	24,0%	24,2%	24,0%	24,0%	24,1%	24,1%	24,2%	24,2%
Ratio Salariés de droit privé / Effectif	76,0%	75,8%	76,0%	76,0%	75,9%	75,9%	75,8%	75,8%

- Par statut/catégorie

Statut / contrat	31/01/2026	28/02/2026	31/03/2026	30/04/2026	31/05/2026	30/06/2026	31/07/2026	31/08/2026
Agents publics	482,5	483,7	480,7	479,6	479,8	481,6	482,4	480,4
Catégories B et C	51,1	53,1	53,1	53,1	52,3	52,1	54,1	53,1
Catégorie A	431,4	430,6	427,6	426,5	427,5	429,5	428,3	427,3
Total général	482,5	483,7	480,7	479,6	479,8	481,6	482,4	480,4

Ratio Cat B-C / Effectif total agents p	10,6%	11,0%	11,0%	11,1%	10,9%	10,8%	11,2%	11,1%
Ratio Cat A / Effectif total agents pu	89,4%	89,0%	89,0%	88,9%	89,1%	89,2%	88,8%	88,9%

Statut / contrat	31/01/2026	28/02/2026	31/03/2026	30/04/2026	31/05/2026	30/06/2026	31/07/2026	31/08/2026
Salariés - CDI	1 422,8	1 415,3	1 419,4	1 417,1	1 413,0	1 417,3	1 410,5	1 407,9
AGT	267,2	266,7	269,7	269,7	269,2	271,5	271,7	270,7
C	1 155,6	1 148,6	1 149,7	1 147,4	1 143,8	1 145,8	1 138,8	1 137,2
Total général	1 422,8	1 415,3	1 419,4	1 417,1	1 413,0	1 417,3	1 410,5	1 407,9

Ratio AGT CDI / Effectif total CDI	18,8%	18,8%	19,0%	19,0%	19,1%	19,2%	19,3%	19,2%
Ratio Cadres CDI / Effectif total CDI	81,2%	81,2%	81,0%	81,0%	80,9%	80,8%	80,7%	80,8%

- Par unités

Direction	31/01/2026	28/02/2026	31/03/2026	30/04/2026	31/05/2026	30/06/2026	31/07/2026	31/08/2026
CENTRE-COMPTABLE	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0	12,0
COLLEGE	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0
DAF	69,5	70,5	70,5	69,5	69,5	69,5	68,5	68,5
DAJ	12,8	12,8	12,8	12,8	12,8	12,8	12,8	12,8
DCN	60,9	59,9	59,9	58,0	57,0	58,0	57,8	57,8
DDC	39,8	38,8	38,8	38,8	38,8	40,8	40,8	40,8
DEP	37,3	37,3	37,3	37,3	38,3	38,3	38,3	39,3
DEU	13,8	13,8	13,8	13,8	13,8	13,8	13,8	14,8
DFP	18,1	19,2	19,2	19,4	19,5	19,5	19,7	19,7
DI	26,5	26,5	26,5	27,5	26,9	26,9	24,9	25,3
DIRECTION GENERALE	19,0	19,0	19,0	18,0	18,0	18,0	17,0	17,0
DIS	21,7	21,7	21,7	21,7	21,7	21,7	21,7	21,7
DIV-BORDEAUX	21,1	21,1	20,1	20,1	20,1	20,1	21,1	20,1
DIV-CAEN	27,3	27,3	27,3	27,3	27,3	27,3	27,1	26,1
DIV-CHALONS	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5
DIV-DIJON	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9	5,9
DIV-LILLE	17,0	17,0	17,0	18,0	18,0	18,0	19,0	18,0
DIV-LYON	39,3	39,2	39,2	39,2	39,2	39,2	39,2	38,2

Direction	31/01/2026	28/02/2026	31/03/2026	30/04/2026	31/05/2026	30/06/2026	31/07/2026	31/08/2026
DIV-MARSEILLE	19,4	19,4	19,4	20,4	20,4	20,4	20,4	20,4
DIV-NANTES	11,2	11,4	11,4	11,4	11,6	11,6	12,6	12,6
DIV-ORLEANS	25,3	25,3	25,3	25,3	25,3	25,3	25,3	25,3
DIV-PARIS	21,4	21,4	21,4	20,6	20,6	21,6	20,6	20,6
DIV-STRASBOURG	12,9	12,9	12,9	12,7	12,7	12,7	13,7	13,7
DNUM	51,8	50,8	50,8	50,8	50,8	51,8	50,8	50,8
DPS	13,8	13,8	12,8	11,8	11,8	11,8	11,8	11,8
DRC	45,8	45,8	44,8	44,8	44,8	44,8	44,0	44,0
DRH	38,5	38,5	37,5	38,5	38,5	38,5	38,5	38,5
DRI	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
DSSP	71,3	71,3	71,3	71,3	69,3	70,1	70,1	70,1
DTS	26,7	26,7	26,7	26,5	25,7	24,7	25,7	25,7
MAT	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
MSC	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9
PSE-ENV	281,9	278,9	281,9	280,9	281,4	282,6	283,4	282,6
PSE-SANTE	235,5	235,5	238,4	236,4	238,4	241,5	240,0	239,2
PSN-EXP	284,5	281,5	283,5	283,5	281,2	281,7	277,7	275,7
PSN-RES	364,5	362,0	359,2	358,5	357,5	358,0	357,7	356,3
USNR	30,4	30,4	30,4	30,6	30,6	30,6	30,6	30,6
Total général	2 007,3	1 998,0	1 999,1	1 994,7	1 990,8	2 000,9	1 993,9	1 986,3

Effectifs des unités par statut/contrat

ETP présents au dernier jour du mois, CDD hors alternants, stagiaires et intérimaires.

Direction	Fonctionnaires	Agents contractuels de droit public	Salariés - CDI	Salariés - CDD/CTE	Salariés - CDD de formation par la recherche	Total général
CENTRE-COMPTABLE			12,0			12,0
COLLEGE	1,0	5,0	3,0			9,0
DAF	6,0	5,0	57,5			68,5
DAJ	3,0	4,8	5,0			12,8
DCN	43,1	10,8	3,9			57,8
DDC	1,0	10,0	29,8			40,8
DEP	32,5	4,0	2,8			39,3
DEU	7,8	2,0	5,0			14,8
DFP	3,9	2,0	13,8			19,7
DI	3,8	3,0	18,5			25,3
DIRECTION GENERALE	7,0	2,0	8,0			17,0
DIS	10,7	8,0	3,0			21,7
DIV-BORDEAUX	16,4		3,7			20,1
DIV-CAEN	25,1	1,0				26,1
DIV-CHALONS	9,5	3,0				12,5
DIV-DIJON	1,9	3,0	1,0			5,9
DIV-LILLE	17,0	1,0				18,0
DIV-LYON	33,2	3,0	2,0			38,2
DIV-MARSEILLE	17,4		3,0			20,4
DIV-NANTES	9,6	1,0	2,0			12,6
DIV-ORLEANS	20,3	5,0				25,3
DIV-PARIS	11,6	7,0	2,0			20,6
DIV-STRASBOURG	10,7	3,0				13,7
DNUM	4,0	5,0	41,8			50,8
DPS			11,8			11,8
DRC	39,0	3,0	2,0			44,0
DRH	5,0	3,0	30,5			38,5
DRI		1,0	1,0			2,0
DSSP	1,9	4,8	63,4			70,1
DTS	21,7	3,0	1,0			25,7
MAT			2,0			2,0
MSC	2,9	2,0				4,9
PSE-ENV			251,6	1,0	30,0	282,6
PSE-SANTE	1,0		205,2		33,0	239,2
PSN-EXP	2,0	1,0	270,7		2,0	275,7
PSN-RES		2,0	322,3		32,0	356,3
USNR		2,0	28,6			30,6
Total général	370,0	110,4	1 407,9	1,0	97,0	1 986,3

Entrées et sorties par statut/contrat

ETP présents au dernier jour du mois, CDD hors alternants, stagiaires et intérimaires.

Evolution des entrées

		Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Total
Salariés de droit privé	Recrutement	14,0	5,0	8,0	4,0	5,0	10,0	2,0	2,0	50,0
	dont CDI	11,0	3,0	7,0	3,0	4,0	7,0	1,0	2,0	38,0
	dont CDD	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0	3,0	1,0		12,0
	Retour de suspension de contrat	1,6					2,0	1,0		4,6
Agents publics	Affectation concours									0,0
	Mutation entrante (fonctionnaire	6,0	1,0		2,0		1,0	1,0	2,0	13,0
	Recrutement contractuel		1,0			2,0	1,0	1,0	1,0	6,0
	Retour congé parental									0,0
TOTAL		21,6	7,0	8,0	6,0	7,0	14,0	5,0	5,0	73,6

Evolution des sorties

		Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Total
Salariés de droit privé	Départ en retraite	4,8	6,0	2,0	5,0	2,6	0,5	5,4	1,0	27,3
	Situation interruptive	0,0	1,0		1,0	1,0	0,8	1,0		4,8
	dont suspension de contrat		1,0		1,0			1,0		3,0
	dont mobilité vers le CEA					1,0	0,8			1,8
	Fin de contrat CDD	6,0	5,0	1,0	1,0	1,0		2,0	3,0	19,0
	Autre départ définitif (démission, détachement, fin de détachement, rupture PE, autre motif)	2,0	3,0	1,0	1,0	3,0	2,0	2,0	5,0	19,0
Agents publics	Départ en retraite							2,0		2,0
	Détachement sortant					1,8				1,8
	Disponibilité	1,0								1,0
	Mutation sortante (fonctionnaire	2,0	1,0	1,0	2,0			1,0	2,0	9,0
	Fin de contrat contractuel	2,0		2,0	1,0				1,0	6,0
	Rupture conventionnelle	1,0								1,0
TOTAL		18,8	16,0	7,0	11,0	9,4	3,3	11,4	14,0	90,9

- **Suivi des POVA** : 69 entrées sont prévues d'ici la fin d'année, + 35 entrées dans le périmètre de formation par la recherche

Direction	POVAS 2026 2027	Externes		Internes	
		dont candidat identifié pour entrée en 2026	dont candidat identifié pour entrée en 2027	dont candidat identifié pour mouvement en 2026	dont candidat identifié pour mouvement en 2027
COLLEGE	3	2			
DAF	3	1	2		
DAJ	5	0			
DCN	11	7	1		
DDC	1	1			
DEP	1	1			
DEU	5	3	1	1	
DFP	6	2	1	2	1
DI	2	0	1		
DIRECTION GENERALE	1	1			
DIS	1	0	1		
DIV-BORDEAUX	5	1		3	
DIV-CAEN	1	1			
DIV-CHALONS	1			1	
DIV-LYON	4	2		2	
DIV-MARSEILLE	2	1			
DIV-NANTES	1	1			
DIV-ORLEANS	3	1			
DIV-PARIS	3	2			
DIV-STRASBOURG	1	1			
DNUM	6	1			
DPS	1	1			
DRC	7	5	1		
DRH	3	3			
DSSP	7	2			
DTS	5	1	2		
PSE-ENV	21	11	1	4	
PSE-SANTE	16	3	4	3	
PSN-EXP	15	2	5		
PSN-RES	19	10	1	1	1
USNR	3	1	1		
	163	68	22	17	2

FORMATION PAR LA RECHERCHE

Direction	2026	2027
PSE-ENV	11	
PSE-SANTE	10	
PSN-EXP	3	
PSN-RES	11	1
Total général	35	1

Sur les 35 entrées prévues d'ici fin 2026
5 postes n'ont pas de candidat identifié.

- **Bilan des entrées/sortie** : 69 sorties connues au 31/12/2026, + 48 sorties dans le périmètre de formation par la recherche

Hors formation par la recherche

Statut	motif	Nbre
Salariés de droit privé	Départ en retraite	34
	Situation interruptive	6
	Autre départ définitif	24
Total Salariés de droit privé		64
Agents publics	Départ en retraite	6
	Autre départ définitif	1
	Fin de contrat contractuel	8
	Mutation sortante	16
	Détachement sortant	2
Total Agents publics	Disponibilité	2
		35
Total général		99

Formation par la recherche

Statut	motif	Nbre
Salariés de droit privé	Fin de contrat de CDD*	47
	Situation interruptive	1
Total Salariés de droit privé		48
Total général		48

- **Mouvements dans les fonctions support et transverses**

Direction	Nb d'entrées
DAF	5
DDC	3
DNUM	3
DRH	5
DSSP	4
USNR	3
Total général	23

Direction	Nb de sorties
DAF	6
DAJ	1
DDC	1
DNUM	3
DRH	4
DSSP	4
USNR	2
Total général	21