

Etaient à l'ordre du jour :

- Point d'information sur la **basculer dans Chorus**
- Information sur l'état des lieux des outils relatif à **l'intelligence artificielle à l'ASNR**
- Consultation relative au **Rapport social unique 2025**
- Consultation relative au **plan handicap ASNR**
- Information sur le **bilan entretiens annuels / entretiens professionnels**
- Présentation relative aux **valeurs de l'ASNR**, une campagne de communication aura lieu début novembre
- Consultation relative au projet de décret dit « **concours réservé** » pris en application de l'article 13 de la loi n°2024-450 du 24 mai 2026

Elu(e)s Cfdt présent(e)s :

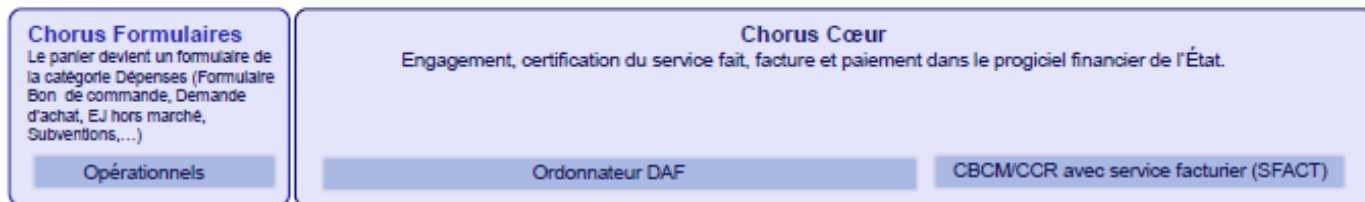
Elues agents publics : Emmanuelle Gaillot, Simone Chanet

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

Représentant syndical : Denis Moggio

1. Information en vue d'une consultation relative à la bascule dans Chorus

Les processus de la chaîne de la dépense vont être unifiés. Aujourd'hui deux chaînes existent, issues de l'IRSN (dans AGORA) et de l'ASN (dans CHORUS). Début 2027 une seule chaîne sera opérationnelle du fait de la bascule totale dans Chorus :



L'ASNR n'a pas la main dans les développements Chorus, comme c'était le cas dans AGORA, les nouveaux outils devront donc s'inscrire dans un cadre plus rigide qui offrira moins de flexibilité.

Cette bascule va avoir un impact sur les personnes en charge des achats dans les unités, avec :

- Un nouvel outil de saisie : Chorus formulaires, qui est présenté comme un équivalent du portail achat de l'espace perso. Les formulaires seront à choisir par type de dépense : demande d'achat, bon de commande, demande de paiement...
- De nouveaux référentiels avec la redéfinition des centres de coût, la fin de certains catalogues et l'accès aux marchés interministériels...
- La fin du système de transmission automatique « punch-out »
- Une forte réduction et une concentration du nombre de prescripteurs
- La simplification des validations opérationnelles : une seule série de validations

Le calendrier initial de bascule dans Chorus, qui visait une mise en service au 1^{er} janvier 2027, a pris 3 semaines de retard. Cette échéance pourrait être décalée d'un à deux mois afin de donner un peu de souplesse pour finaliser la bascule et lisser la charge de travail de la DAF.

CALENDRIER DU PROJET



Avancement général : ~ 3 semaines de retard sur le planning initial ci-dessus

En pratique, cette bascule va avoir des impacts aussi sur l'organisation de la DAF d'abord avec :

- La disparition du « Secteur centre de services » : 3 personnes seront réparties dans le BEGO (Bureau d'engagement juridique et gestion opérationnelle) avec la perte d'un poste hiérarchique
- Une répartition différente des tâches entre le SAC (Service Achat) et le SEGR (Service Engagement Gestion et Représentation) avec des évolutions de fiches de poste : 16 personnes sont concernées
- Le retour à des actions manuelles pour la mise à jour des listes de prix et des contrôles de formulaires, avec un impact sur la charge de travail des personnels et un besoin de renfort. Un chantier avec l'AIFE (Agence pour l'Informatique Financière de l'État) pourrait s'ouvrir pour automatiser certaines tâches après un REX.
- Une forte charge des personnels de la DAF pour former plusieurs centaines de personnes

La **CFDT** souligne l'importante charge de travail à venir pour les personnels de la DAF, notamment avec la mise en place d'une hotline. Selon la directrice de la DAF, ce dispositif n'aura pas d'impact sur la charge de travail des personnels. Elle précise qu'elle sera accompagnée par la société Wavestone pour la synthèse et la génération des FAQ.

La **CFDT agents publics** sera également attentive sur les répercussions sur le Secteur déplacements temporaires. A ce jour, la directrice de la DAF confirme qu'il n'y a aucun impact sur ce secteur.

La **CFDT agents publics** rappelle que les assistant(e)s côté ex-ASN n'ont jamais été formé(e)s à Chorus et qu'une simple sensibilisation ne suffit pas. Elle demande une formation et un accompagnement adaptés. De plus, elle demande que les formateurs de catégories B et C puissent être inscrits sur les listes de promotion au choix.

La **CFDT** a interrogé l'administration concernant les déménagements sur FAR des personnels de la DAF de Montrouge. L'administration est restée très floue et a indiqué qu'elle présentera des éléments au CSA de novembre.

La **CFDT** considère que la bascule dans Chorus va avoir des impacts significatifs sur plus d'une dizaine de personnes de la DAF (changement de poste, perte de responsabilité, surcharge de travail...) déjà en surcharge, ainsi que sur les centaines de personnes réalisant des achats. La **CFDT** sera attentive au déploiement concret des actions prévues pour former et accompagner le personnel impacté. Aussi, les représentants du CSA ont demandé une analyse des impacts plus complète en vue de la consultation prévue lors du CSA de novembre.

2. Information sur l'Intelligence Artificielle à l'ASNR

En septembre, la **CFDT** avait interrogé l'administration sur l'intelligence artificielle à l'ASNR en demandant à l'administration d'ouvrir le dialogue social sur cette thématique : [Lettre de la CFDT au président de l'ASNR](#)

Ce premier point en CSA, devait être un état des lieux sur l'usage de l'Intelligence Artificielle à l'ASNR pour mettre tout le monde au même niveau d'information. Force est de constater que l'état des lieux présenté est trop général et qu'il est incomplet car il ne reflète pas l'usage réel de l'IA par le personnel de l'ASNR. De plus, certains éléments de stratégie sur l'utilisation des outils prochainement disponibles ont été présentés de manière floue et quelque fois incohérente sans qu'une stratégie de haut niveau, une vision d'ensemble, une gouvernance claire et une coordination à la hauteur des enjeux, ne soit mise à la discussion dans le cadre du dialogue social.

De plus, en préalable à l'usage de l'IA, il apparaît indispensable de mettre en pratique la grille de classification du niveau de confidentialité des documents utilisés, ce qui conditionne le panel d'outils IA utilisables. Une [communication a été faite dans Archipel](#) sur cette classification mais, jusqu'à présent, aucun document ne porte de mention indiquant son niveau de classement et donc les contraintes à respecter vis à vis de l'IA.

Les élus **CFDT** regrettent que les chargés de mission IA des différentes directions n'aient pas été sollicités en amont de ce point. La **CFDT** a demandé une réunion technique afin d'échanger sur l'état des lieux réels des usages et des outils IA à l'ASNR.

La CFDT a alerté sur le besoin urgent de travailler avec les représentants du personnel et les opérationnels sur la stratégie de l'usage de l'IA au sein de l'ASNR. Aucun élément de calendrier, ni budgétaire au sujet de l'IA n'ont été mis sur la table et l'état des lieux présenté reste très vague sur les usages et les outils effectivement utilisés au sein de l'ASNR.

Bien que l'IA ait été présentée en séance comme une rupture technologique majeure et durable, l'Administration est clairement en retard sur ce sujet : on en est seulement à classer les données et courir après les outils qui sont à disposition et qui évoluent en permanence. Ce constat est inquiétant pour une Autorité dont la mission est d'anticiper les conséquences d'une telle technologie et d'en réglementer les usages dans le domaine de la sûreté nucléaire et de la radioprotection. Elle n'est pas prête à présenter une stratégie autour de l'IA à l'ASNR ni d'en évaluer les risques et les enjeux pour le personnel.

3. Re-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 les principales données sociales de l'ASNR et constitue à ce titre un document socle servant de référence annualisée permettant de bâtir une politique sociale et d'en suivre les effets dans la durée. Depuis la consultation de septembre, un complément sur le volet handicap a été fourni. Néanmoins, pour en faire un document pleinement utile, bien des éléments restent à ajouter ou à ajuster.

La CFDT a réaffirmé que le RSU mérite que des moyens spécifiques soient affectés à la DRH pour compléter ce document si important et en faire un instrument utile du Dialogue social. Il semble que le message ait été entendu !

Les représentants du personnel ont à nouveau indiqué que le Rapport Social Unique 2025 remis à consultation ne répond pas complètement aux obligations légales, ni à leurs attentes. Il y a donc eu, pour la seconde fois, un vote unanimement contre.

Enfin, les élus avaient demandé de travailler ensemble à l'amélioration de ce document pour en faire un document utile, utilisé et un outil clé du dialogue social. L'administration a une nouvelle fois refusé d'accéder à cette demande.

4. Consultation relative au plan handicap ASNR

Au 31 juillet 2026, 58 personnes sont déclarées en situation de handicap à l'ASNR dont 2 viennent d'obtenir leur Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), soit moins de 3 % du personnel et loin d'atteindre le taux de 6 % fixé par la loi.

L'ASNR ne cotise pour l'instant au FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) que sur le périmètre des agents publics. L'ASNR est exonérée pendant 3 ans de la cotisation sur le périmètre des salariés. Pour 2026, la cotisation s'élève à 124 k€.

Les bilans 2025 et 2026 mettent en évidence un déséquilibre de traitement : le fonds d'insertion ne finance des actions qu'au bénéfice des agents publics, tandis qu'aucun financement équivalent n'existe pour les salariés, en dehors du budget interne alloué à la mission handicap. L'administration indique que les mêmes dispositifs

d'accompagnement et de maintien dans l'emploi sont disponibles pour l'ensemble du personnel. La mission handicap de l'ASNR assure le suivi des personnes en situation de handicap avec un budget 2026 de 40 000 €. Elle indique également que toutes les demandes des personnels demandant un aménagement de poste sont aujourd'hui acceptées, ce qui ne correspond pas totalement à la réalité du terrain.

4 axes d'intervention sont présentés dans le plan handicap 2027 :

- Axe 1 : Formation, sensibilisation et communication autour du handicap
- Axe 2 : recrutement pour l'intégration des personnes en situation de handicap
- Axe 3 : accompagnement et maintien dans l'emploi
- Axe 4 : développement de partenariats pour le recours à la sous-traitance

Les élus **CFDT** déplorent que le plan présenté ne comporte ni indication budgétaire ni engagement financier, qu'il ne définisse aucun véritable objectif, n'adopte aucun d'indicateur ou de valeur cible, ce qui aurait permis de mesurer les progrès réalisés.

Pour la CFDT, le plan d'action n'est pas suffisamment engagé sur des points clés comme le budget alloué à la mission handicap, des objectifs chiffrés de proportion de travailleurs en situation de handicap couplés à une politique volontariste d'embauche. Les élus CFDT ont voté contre le plan handicap 2027 et appellent à l'ouverture d'une négociation dès le second semestre 2027.

5. Bilan Entretiens Annuels / Entretiens Professionnels

Ce point fait le bilan des entretiens annuels du personnel réalisés entre janvier et avril 2026 et, pour les salariés, le complète avec les entretiens professionnels et les bilans à 6 ans.

Entretiens annuels : ils ont concerné 1894 salariés en CDI et agents publics présents au 31/12/2025. Les données ont été présentées en s'appuyant sur les directions mises en place au 1^{er} octobre ! Des chiffres détaillés sont donnés en annexe.

- **94,7 % des entretiens validés** : la proportion varie en fonction des catégories et des corps avec une proportion particulièrement basse pour les agents du corps administratif (80,4%) et en fonction des directions avec des proportions très basses à la DAJ (64,3% sur 14 personnes) et Direction générale (68% sur 25 personnes).
- Sur les 144 entretiens RH demandés : 76 % ont été réalisés, 15 % ont été annulés, 3 % sont programmés et 6 % sont à venir. 35 % des entretiens sont demandés pour aborder les perspectives d'évolution.
- Les critères d'évaluations des entretiens sont différents entre les salariés et les agents, aucune comparaison n'est possible.
- 45% des personnels indiquent avoir une charge de travail élevée ou très élevée avec des proportions supérieures à 70% pour la DAJ (89%) et la DRH (73%). En 2025, cela concernait 43 % des salariés.
- 5% des personnels ont indiqué que l'organisation du travail n'était pas satisfaisante, avec 27% à la Direction scientifique, 21% à la DFP, 15% à la DAF et à la DDC.
- 98% des personnels se déclarent satisfaits de la collaboration avec leur manager.

Entretiens professionnels des salariés : réalisés à 91 %

Bilans à 6 ans des salariés : réalisés à 80,5 %

La **CFDT agents publics** rappelle l'importance de la réalisation des entretiens annuels qui conditionnent notamment le montant de certaines primes : le complément indemnitaire annuel (CIA) pour les fonctionnaires des corps administratifs et santé et la part variable pour les agents contractuels.

La CFDT s'inquiète du chiffre de 45% des personnels indiquant avoir une charge de travail élevée ou très élevée. Cette situation n'est pas tenable dans la durée, alors que le personnel doit continuer d'absorber le choc des réorganisations internes et que la surcharge de travail liée à la relance du nucléaire se profile. Il a été demandé à l'administration la mise en place d'actions pour les unités dont la charge de travail est très élevée (DAJ, DRH) ou dont l'organisation du travail n'est pas jugée satisfaisante (DS, DFP).

6. Consultation sur le projet de décret « concours réservés »

Dans la loi du 21 mai 2024, l'ASNR a la possibilité d'organiser « des concours réservés » afin de permettre aux agents contractuels et aux salariés qui le souhaitent de rejoindre les corps d'état suivants :

- 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

Le CSPFE (conseil supérieur de la fonction publique d'état) avait été consulté le 15 janvier 2026, puis la formation conjointe avait été consultée en février sur un projet de décret en Conseil d'État comportant plusieurs dérogations au droit commun :

- Un stage réduit au minimum, soit 6 mois au lieu d'un an (avec maintien sur le même poste)
- Le maintien de rémunération par une indemnité compensatoire, perdue en cas de mutation hors ASNR
- Une reprise d'ancienneté considérant que les services précédemment rendus 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
- Des conditions de reprise d'ancienneté 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. Néanmoins cette disposition ne présage en rien des promotions effectives pour les lauréats du concours réservé. Ces promotions sont à la main des gestionnaires de corps avec des pourcentages fixés par les ministères (aujourd'hui 13% des éligibles pour les IIM)

L'ensemble des organisations syndicales, hormis FO, avaient voté pour ces dispositions en CSFPE et en formation conjointe début 2026. Le projet a ensuite été **bloqué 8 mois**, mettant en danger l'organisation du concours 2027, pour finalement accoucher d'une **version nivelée par le bas**.

Le nouveau projet retire la disposition permettant de changer de grade dès l'année suivant l'obtention du concours. Pourtant, cette disposition a déjà été adoptée pour d'autres concours réservés. Cette position corporatiste du SNIIM, avec des discussions de couloir, opaques, ne respecte pas les votes des autres représentants du personnel **CFDT** agents publics et salariés, ni l'avis du CSFPE. L'expérience des contractuels et des salariés de l'ASNR, aussi longue soit-elle, ne sera pas valorisée à sa juste valeur avec des blocages de plusieurs années dans la grille.

Le calendrier envisagé à ce stade laisserait le temps d'organiser le concours 2027.

La CFDT agents publics et salariés, la CGT et la CFE-CGC ont voté contre ce projet de décret au rabais, dont le détricotage de la version initiale a été organisé par le lobbying de certains corps de l'état au mépris des intérêts de l'ASNR et aux dépens des agents contractuels et des salariés. Il s'agit d'une position corporatiste au détriment des personnels de l'ASNR. Les élus ont demandé que l'ASNR fasse un courrier au rapporteur en Conseil d'État indiquant le désaccord de 80 % des représentants du personnel en CSA.

Questions diverses

1. *Les représentants du personnel souhaitent avoir connaissance du bilan des nominations femmes/hommes dans le cadre des réorganisations avec les tendances au regard du plan d'actions égalité homme/Femme.*

Les proportions H/F liées aux nominations dans le cadre de la nouvelle organisation ne changent pas significativement par rapport à la situation avant réorganisation. Concernant les postes de chef/cheffes de Services, certaines directions apparaissent comme de mauvais élèves en matière de mixité, c'est le cas en particulier de la DCIS et de la DILUDT : la **CFDT** le déplore et appelle à rétablir l'équilibre voulu par les accords en vigueur dans le domaine de l'égalité professionnelle. Plus généralement, une fois que l'organigramme des nouvelles directions aura été stabilisé et que l'ensemble des postes de managers auront été pourvus, la **CFDT** communiquera sur sa vision des équilibres Hommes/Femmes mais aussi Agents Publics/Salariés.

2. *Les représentants du personnel demandent que leur soit fait un point de situation sur les effectifs de la division de Marseille.*

Ce questionnement relatif à la Division de Marseille fait suite au REX de presque 9 mois de vacance du poste de chef de Division.

Les effectifs en place sont 1 Chef de Division, 2 Chefs de Pôle, 7 inspecteurs dans le pôle LUD, 9 Inspecteurs pour le pôle NPx, 2 assistantes et 1 chargée de mission.

Les mouvements à venir concernent, le départ du chef du pôle NPx est prévu au 1^{er} avril 2027, de la chargée de mission en juin 2027 : le nouveau chef de pôle NPx est attendu pour début janvier 2027, la chargée de mission sera remplacée par une des assistantes au 1^{er} trimestre 2027, laquelle sera également remplacée.

Enfin, 3 agents sont en arrêt ou absents d'ici à la fin d'année, ce qui a conduit à une révision du programme d'inspections.

3. *Plusieurs remontées de gels de cases liés à des problématiques de sureffectifs nous remontent des unités. Nous souhaiterions avoir une présentation de la méthode de définition des effectifs cibles et connaître les effectifs cible par unité ainsi qu'un bilan des unités en sureffectif.*

La DRH indique qu'il n'y a pas eu de cible d'emploi pour 2026 par unité donc pas de sureffectifs ! seul le maintien du schéma d'emploi a dicté la politique de recrutement : cela a conduit à des ouvertures de postes tardives, seulement à partir du 2^{ème} semestre, ce qui génère aujourd'hui des contraintes ; certaines entrées devront notamment être retardées au-delà du 1^{er} janvier 2027.

La DRH envisage d'ici la fin d'année un travail plus spécifique avec les unités sur l'état de leurs effectifs, leurs besoins et ainsi fixer des cibles sur 2027 afin de piloter au mieux le schéma d'emploi. La **CFDT** s'interroge sur le succès de cette démarche dans le contexte budgétaire que l'on connaît et de flou ambiant sur les orientations stratégiques en matière de recherche en particulier, qui va durer encore de nombreux mois.

4. *Les représentants du personnel souhaitent qu'un bilan leur soit fait des Conseils d'unités (CU) encore actifs et que soit présenté un planning des dates des nouvelles élections pour les CU à renouveler suite aux réorganisations*

Les représentants du personnel s'inquiètent du devenir des CU et rappellent avec force le besoin de les maintenir ou les mettre en place dans les nouvelles unités.

Un bilan des conseils d'unité est en train d'être réalisé par l'administration. A ce stade, il n'y a pas de directives pour des élections de CU suite à la réorganisation métiers. L'administration annonce, sans beaucoup de convictions, qu'elle a pour objectif de mettre en place un système homogène public/privé et de tirer le REX du fonctionnement de ce système.

Pour les représentants du personnel, le droit d'expression directe, individuelle ou collective, est prévu pour les salariés, cadré par un accord, alors pourquoi ne pas le généraliser au lieu d'attendre et s'asseoir sur l'accord encore en vigueur ? C'est un instrument indispensable pour capter les retours du personnel en particulier vis-à-vis de l'impact des réorganisations.

5. *Les représentants du personnel demandent quelle politique l'administration envisage-t-elle concernant l'imposition de JRTT en 2027 ?*

6. *Les salariés de l'ASNR Cadarache ont reçu un courriel leur demandant de se prononcer d'ici la fin de la semaine du 23 octobre au sujet de leur présence sur site du 21 décembre au 24 décembre, et pour la semaine du 28 décembre au 31 décembre. Pour cette dernière semaine la présence sur site nécessite une autorisation or à partir du 23 décembre au soir, il n'y a plus de service de navettes de bus, la cantine et les équipes de sécurité fonctionnent en régime réduit. Comment sont alors gérées les situations des personnes qui n'ont plus de jours de télétravail mais dont l'activité est télétravaillable et qui ne souhaitent pas poser de jours de congés, RTT ou récupération ?*

L'administration n'a pas prévu d'imposition de JRTT en 2027, en cohérence avec sa position pour les années 2025 et 2026. L'administration considère que les unités sont à même de gérer leur propre organisation en tenant compte des contraintes imposées sur chaque site, par le recours à des RTT, congés, TT...

Les représentants du personnel regrettent l'absence de directives, de recommandations ou de priorités émises par l'administration, ce qui se traduit par des arbitrages très disparates entre les services d'un même site. Il se pose également des cas particuliers comme les alternants, stagiaires...

La DRH a indiqué que des directives sont adressées aux managers pour anticiper la mobilisation du personnel strictement nécessaire et anticiper les cas particuliers.

7. *Les représentants du personnel souhaitent que la politique et stratégie d'harmonisation des frais de missions Public/privé soit présentée avec un agenda associé*

Pour l'administration, la convergence est imposée par le déploiement de l'outil unique Chorus DT au 2nd semestre 2027. Cela devrait conduire sans (trop de) heurts à une convergence des pratiques car cet outil n'est pas paramétrable et ne peut donc pas prendre en compte le mode de gestion actuel pour les salariés (notamment les plafonds, la répartition hôtel/repas, les frais réels / forfaits...).

Ce changement introduira des pertes/gains sur les missions tant au national que pour les déplacements à l'étranger (selon le pays). Pour l'administration, ce point nécessitera de programmer un échange technique afin de mettre à plat l'impact de cette harmonisation sur les remboursements liés aux frais de missions pour les personnels salariés et agents publics.

Ce point passera en CSA début 2027.

8. *L'article du figaro du 15/10/2026 mentionne « Joël Barre, délégué interministériel au nouveau nucléaire, souligne l'urgence de simplifier les réglementations pour respecter les délais, tandis qu'un projet de loi est en préparation pour accélérer les procédures administratives. "Nous avons fait réaliser une étude comparative des méthodes de surveillance dans le nucléaire et dans l'aéronautique civil et de défense. Il y a peut-être de bonnes pratiques dont on peut s'inspirer", ajoute Joël Barre. »*

L'administration a-t-elle l'étude comparative mentionnée par le délégué interministériel ? Si oui, à quel point cette étude peut modifier le travail et les missions de l'ASNR ? Par ailleurs, la pression actuelle de la mission ministérielle sur les activités de l'ASNR et l'accélération des dossiers ne contrevient-elle pas à l'indépendance de l'AAI ASNR ?

L'administration indique qu'il s'agit d'une étude sur la surveillance par les industriels de leurs sous-traitants.

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

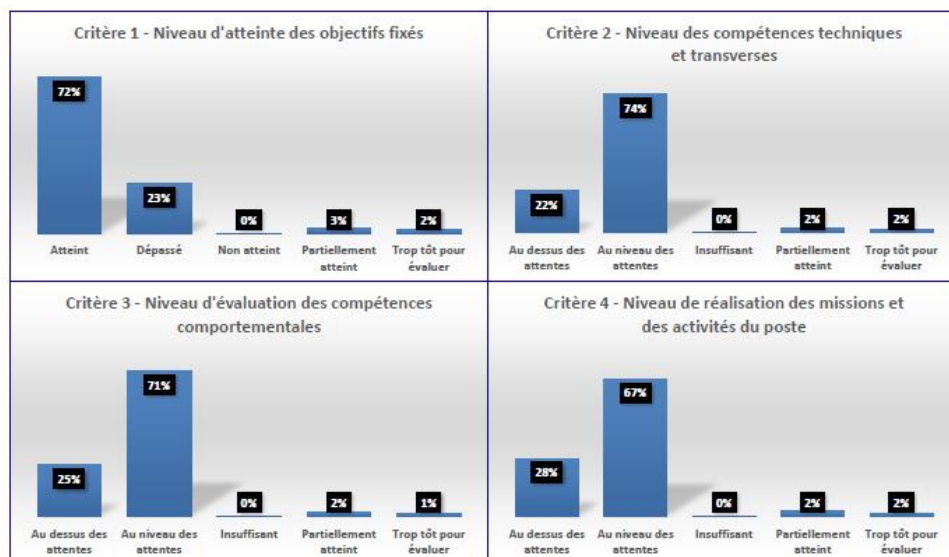
ANNEXES

Bilan des entretiens annuels

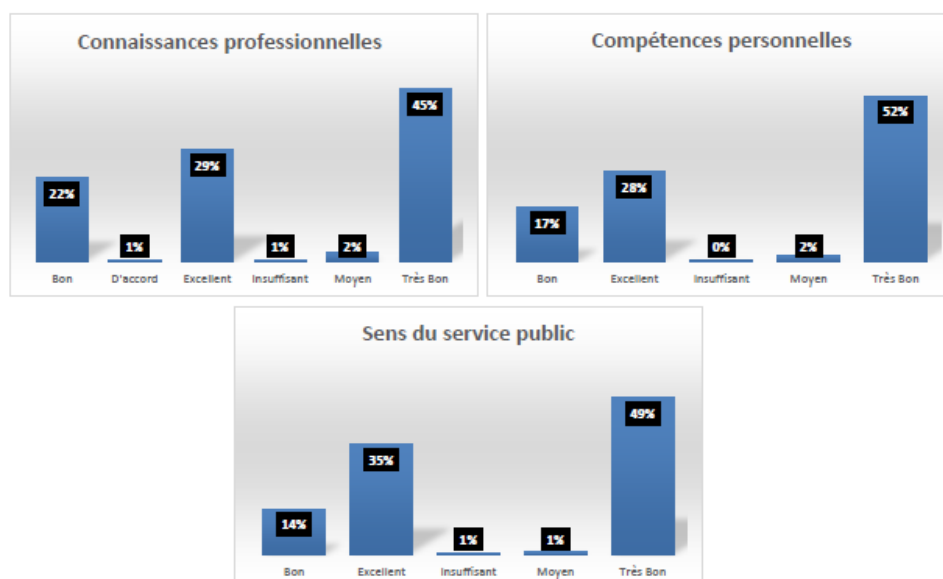
Taux de réalisation des entretiens annuels

Type d'entretiens	À effectuer	En cours	Soumis	Validé	Total général	% Entretiens validés
Entretien Annuel salariés 2026	4	32	13	1374	1423	96,6%
Entretien Professionnel 2026 - Contractuels	2	7	1	87	97	89,7%
Entretien Professionnel 2026 - Corps santé	0	1	0	18	19	94,7%
Entretien Professionnel 2026 - Administratifs	1	2	7	41	51	80,4%
Entretien Professionnel 2026 - Divers	3	0	0	21	24	87,5%
Entretien Professionnel 2026 - IIM	0	15	13	252	280	90,0%
Total général	10	57	34	1793	1894	94,7%
	0,5%	3,0%	1,8%	94,7%	100%	

Evaluation des salariés



Evaluation des agents publics



QVCT charge de travail

Directions	0-Aucune réponse	1-Faible	2-Fluctuante	3-Normale/Adaptée	4-Elevée	5-Très élevée	Total général	% Elevée/Très élevée
CENTRE-COMPTABLE	0	0	0	9	0	3	12	25%
D2R	0	1	13	52	51	30	147	55%
DAF	1	0	12	11	20	15	59	59%
DAJ	0	0	0	1	7	1	9	89%
DAT	15	0	34	86	70	16	221	39%
DCIS	0	1	33	72	56	18	180	41%
DDC	0	0	8	9	14	8	39	56%
DERT	1	3	15	128	86	35	268	45%
DFP	0	0	2	4	8	0	14	57%
DILUDDT	0	3	11	69	28	10	121	31%
DIREP	2	1	10	61	48	18	140	47%
DIRES	0	1	15	127	91	23	257	44%
DNUM	0	0	3	13	12	20	48	67%
DRH	0	0	4	5	17	7	33	73%
DRI	0	0	7	15	1	0	23	4%
DRP	2	0	8	48	26	12	96	40%
DS	0	0	5	5	4	1	15	33%
DSSP	2	0	7	21	16	16	62	52%
MAT	0	0	0	1	0	1	2	50%
USNR	0	1	2	13	7	7	30	47%
DIRECTION	1	0	5	5	5	1	17	35%
Total général	24	11	194	755	567	242	1793	45%

QVCT organisation du travail

Directions	Aucune réponse	Pas satisfaisante	Satisfaisante	Très satisfaisante	Total général	% Pas satisfaisante
CENTRE-COMPTABLE	0	0	6	6	12	0%
D2R	0	5	110	32	147	3%
DAF	1	9	41	8	59	15%
DAJ	0	0	7	2	9	0%
DAT	18	10	132	61	221	5%
DCIS	0	20	135	25	180	11%
DDC	0	6	27	6	39	15%
DERT	1	4	157	106	268	1%
DFP	0	3	9	2	14	21%
DILUDDT	0	6	75	40	121	5%
DIRECTION	1	1	10	5	17	6%
DIREP	4	2	82	52	140	1%
DIRES	0	5	174	78	257	2%
DNUM	0	5	34	9	48	10%
DRH	0	3	27	3	33	9%
DRI	0	0	19	4	23	0%
DRP	2	4	58	32	96	4%
DS	0	4	7	4	15	27%
DSSP	2	6	43	11	62	10%
MAT	0	1	0	1	2	50%
USNR	0	2	22	6	30	7%
Total général	29	96	1175	493	1793	5%