



Faits marquants de la commission des salariés du 14 octobre 2026

Elu(e)s CFDT présent(e)s : Tatiana Taurines, Charles Meurville, Nathalie Broustet, Christèle Wampach-Aubert

1. Bilan des horaires variables et des forfaits jours 2025

Chaque année un bilan des horaires variables est réalisé, il permet notamment de suivre le nombre d'heures écartées par le système des horaires variables. Bien que ces données ne soient que la face émergée de l'iceberg pour bon nombre de collègues (avec des heures réalisées hors badgeage le soir et le week-end), elles permettent d'avoir des tendances au fil des années et de premiers éléments d'évaluation de la charge de travail. Ces données peuvent ensuite être croisées avec les résultats du baromètre RPS pour affiner l'interprétation.

Synthèse des principales données 2025 :

- 1395 salariés étaient en horaires variables et 131 au forfait jour
- Ecartages : le nombre moyen d'heures écartées par personne est 44,6 heures, soit l'équivalent de 39 postes en équivalent temps plein (ETP) sur un an ! Cette donnée n'est pas disponible pour les forfaits-jours.
- Télétravail : le nombre moyen de jours pris est de 48 en horaires variables et de 37 en forfait jours
- Jours D/C (débit/crédit) : le nombre moyen de jours pris est de 4,82 pour un maximum de 6,5 j/an

Les données par site et par direction sont disponibles en annexe. On note des heures écartées significativement plus élevées pour la DRH et la DNUM.

La CFDT a compilé les données sur plusieurs années pour étudier les tendances, mais l'analyse ne permet pas d'en tirer de conclusions claires sur la base de moyennes par site ou direction.

**La CFDT a demandé à la RH de suivre avec attention les unités/salarié.e.s en forte charge et de faire des analyses croisées avec les résultats du baromètre RPS.
N'hésitez pas à nous solliciter si vous êtes en difficulté.**

2. Bilan des congés sans solde au premier semestre 2026

Il n'y a pas eu de demandes de congés pour création ou de reprise d'entreprise sur la période ni de demande pour congé de solidarité internationale. Une demande de congé sans solde a été faite et a été acceptée.

Questions diverses

1. Comptes personnels de formation (CPF)

- *Les comptes CPF sont alimentés pour 2025 avec des montants variables sans explication. Quand ces montants seront-ils revus et corrigés ?*
 - ➔ Un correctif est en cours. En cas de demande urgente pour souscrire à une formation, les salariés peuvent contacter Bruno Des Courtis (SG2P).

2. Moyens de transport

- *Les élus CSA demandent la mise en place d'une prime carburant pour les salariés*
 - ➔ Aujourd'hui il y a eu beaucoup d'annonces gouvernementales, pour bénéficier de cette prime il y a priori plusieurs conditions à respecter :
 - Habiter ou travailler dans une agglomération de moins de 100 000 habitants
 - Avoir des horaires incompatibles avec les transports en commun
 - Être amené à se déplacer à ses frais sur plusieurs lieux de travail

L'administration considère que trop peu de salariés seraient concernés et ne souhaite pas mettre en place de prime carburant. L'administration indique que l'opportunité d'une prime carburant sera réexaminée régulièrement en fonction des évolutions réglementaires.

- *L'ASNR envisage-t-elle d'accorder des jours de télétravail supplémentaires pour compenser la hausse des carburants et permettre aux salariés de moins utiliser leur véhicule pour se rendre sur site ?*
 - ➔ A ce stade, c'est non.
- *Les dessertes de bus de Cadarache ont encore été revues, toujours sans consultation de l'ASNR qui pourtant paie une participation à cet accès. Les réponses au sondage sur le déplacement montrent cependant un vif intérêt pour les usagers ASNR. La RSE est l'affaire de tous, combien de temps encore avant une vraie prise en compte des besoins des usagers ? Y compris concernant les dessertes internes qui font perdre beaucoup de temps pour les personnels ASNR dans la zone Cabri*
 - ➔ Les éléments transmis sont classiques et n'apportent aucune réponse au problème rencontré par les salariés concernés
- *Les salariés Cadarache du CEA et de Technicatome utilisant l'application de covoiturage KAROS bénéficient d'une enveloppe annuelle de 500 € dans cette application, ce qui leur permet de bénéficier de trajets gratuits dans la limite de dépense de ces 500 €. En comparaison, les salariés ASNR bénéficient des 3 premiers trajets gratuits seulement. Au-delà de ces 3 trajets, la tarification commence. A titre d'exemple, un A/R Aix-en-Provence coûte environ 3,4 € (80 km) à un salarié ASNR (la métropole complète avec 2,5 € par trajet pour le conducteur). Dans la mesure où les carburants coûtent aujourd'hui très cher, et afin de contribuer à la démarche RSE de l'ASNR, les élus souhaitent qu'une enveloppe similaire soit mise à disposition des salariés ASNR utilisant l'application KAROS.*
 - ➔ L'administration indique que certains utilisent les dispositions mise en place par les communautés en fonction du lieu de résidence (comme la communauté Aix-Métropole) qui peuvent offrir d'autres dispositions peut-être plus avantageuses. Chez Technicatome, c'est intégré dans l'application du forfait mobilité durable qui est régi par le droit privé et donc plus souple que celui qui s'applique à l'ASNR (i.e. régi par le droit public). L'administration prévoit d'organiser un webinaire à ce sujet.

3. Horaires de travail

- *On apprend régulièrement que des opérations de maintenance (informatique, bâtiment...) sont organisées en dehors des horaires de travail (soirée, nuit, week-end). Les élus demandent un bilan de l'ensemble de ces opérations depuis le début de l'année (nombre de salariés concernés, nombre d'intervention, services concernés...)*
 - ➔ Un bilan sera fait à la prochaine commission des salariés en juin 2027.

4. Organisation

- *Des notes de nominations pour les fonctions hiérarchiques et fonctionnelles ont-elles été diffusés à l'occasion de la réorganisation ? Si ce n'est pas le cas, quel(s) document(s) les remplacent et assurent la traçabilité des dates effectives de poste/de fonction ?*
 - ➔ L'administration a indiqué que chaque salarié des directions métiers, a reçu sa notification de positionnement et une fiche de poste.
- *L'organigramme des directions métiers ne fait pas apparaître les délégations fonctionnelles. Comment sont tracées ces délégations (et les subdélégations aux adjoints) ?*
 - ➔ Les délégations de signatures sont tracées dans une décision du Président, mise à jour régulièrement au gré des mouvements de personnel.
- *La publication des organigrammes des directions métiers dans Archipel fait apparaître des manques en matière de qui fait quoi (adjoints, chargés de mission). Les élus demandent l'ajout de ces informations dans les organigrammes*
 - ➔ La CFDT relève qu'entre temps, [les organigrammes](#) des Directions ont été progressivement complétés. Tous n'ont pas atteint le même niveau de détail (Service / Bureau).

5. Emploi

- *Quel est le coût total du recours aux contrats d'intérim sur les 12 derniers mois et pourquoi ce budget n'est-il pas réinvesti dans le dégel de certains postes pour stabiliser les équipes ?*
 - ➔ La DRH ne dispose pas de cette information, qui sera transmise plus tard.
- *Une personne actuellement en CDD de droit public, se voit proposer un CDI de droit privé, sans que l'offre n'ait été publiée en externe. Est-ce conforme à la politique de recrutement ? Bien que cela soit à l'avantage de ce salarié en particulier, cela ne biaise-t-il pas le recrutement externe, aux seules personnes prêtes à accepter un CDD préalable à l'embauche en CDI, donc des personnes plus jeunes, moins expérimentées et donc au détriment de l'ASNR ?*
 - ➔ La DRH justifiant ainsi cette procédure inhabituelle en indiquant que ce cas est particulier.

6. RH

- *Dans la zone sud, l'enregistrement des arrêts de travail dans l'espace perso prend parfois plusieurs semaines ce qui conduit à bloquer le compteur de D/C avec un bilan en négatif. Qu'est-ce qui explique ces délais et quelles mesures comptez-vous prendre pour que le traitement soit plus rapide ?*
 - ➔ En général, l'arrêt est traité rapidement sous quelques jours. En cas de retard, il est conseillé de faire la relance via la boîte générique du SG2P (DRH_SG2P-GESTION-DU-PERSONNEL@asnr.fr).
- *Les représentants des salariés demandent d'attribuer aux salariés maîtres d'apprentissage, à compter du 1^{er} janvier 2025, l'allocation forfaitaire prévue par le décret n° 2021-1861 du 27 décembre 2021, quelle que soit la date de conclusion du contrat d'apprentissage (même antérieure au 1^{er} janvier 2025).*
 - ➔ L'administration semble vouloir rester sur sa position de différenciation basée sur la date du début du contrat d'apprentissage. Les salariés en position de maître d'apprentissage au 1/01/2025 mais dont le

contrat de l'apprenti a commencé avant cette date ne perçoivent pas d'allocation alors que ceux dont le contrat a commencé après le 01/01/2025 en bénéficient.

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

ANNEXES

Horaires variables

PRINCIPES GÉNÉRAUX DES HORAIRES VARIABLES

DURÉE DU TRAVAIL

- Durée annuelle de référence : 1 607 h,
- Durée hebdomadaire (5 jrs ouvrés) : 39h50 (39,83),
- Durée journalière de référence : 7h58 (7,97),
- Durée d'une demi-journée : 3h50 (3,98).

PRINCIPE DU BADGEAGE

Modulation du temps de travail hebdomadaire par des heures excédentaires et déficitaires.

4 badgeages quotidiens sont attendus.

Existence de plages fixes et mobiles.

Par dérogation, génération d'un temps de repos supplémentaire dans la limite de 0,5 jours de débit/crédit.

Corrections de badgeage possibles en cas d'oubli ou d'impossibilité de badger.

CUMUL D'HEURES PLAFONNÉ

- Seuil journalier : 2h excédentaires et déficitaires,
- Seuil hebdomadaire : 4h excédentaires et déficitaires,
- Seuil crédeur cumulé : 24h (soit 3 jours),
- Seuil débiteur cumulé : 16h (soit 2 jours).

Affectation	Moyenne d'heures non prises en compte	Pourcentage moyen de pauses non badgées	Moyenne de Journées < 6h	Moyenne de Journées > 10h	Moyenne de % correction badg	Moyenne de Jours de D/C pris	Moyenne de jours de télétravail	Nombre de salarié
Avignon	9,52	9,19%	1,41	2,65	12,14%	4,24	37,24	17
Bdx/Mars/Lyon Nantes/Dijon	56,94	19,05%	1,00	10,64	29,11%	4,00	42,77	11
Cadarache	43,55	25,27%	0,79	7,93	14,96%	4,89	43,83	291
Fontenay	47,49	20,38%	1,00	9,83	14,31%	4,81	53,74	885
Le Vésinet	40,53	32,84%	0,65	9,00	11,66%	4,80	25,25	97
Montrouge	30,74	11,80%	0,50	4,45	21,76%	4,70	71,83	20
Octeville	21,59	17,66%	1,47	5,67	12,55%	4,77	13,77	15
Orsay	19,97	27,93%	1,14	5,79	9,16%	4,89	20,93	14
Saclay	35,03	10,25%	0,96	4,47	24,71%	4,93	27,03	45
Total	44,60	21,71%	0,93	8,96	14,72%	4,82	48,04	1395

Affectation	Moyenne d'heures non prises en compte	Pourcentage moyen de pauses non badgées	Moyenne de Journées < 6h	Moyenne de Journées > 10h	Moyenne de % correction badg	Moyenne de Jours de D/C pris	Moyenne de jours de télétravail	Nombre de salarié
CENTRE-COMPTABLE	40,63	0,99%	2,08	9,83	3,72%	5,29	94,25	12
Collège/DG/MAT	134,03	66,82%	0,00	31,60	10,75%	6,10	48,70	5
DAF	50,54	20,42%	1,25	10,57	10,25%	5,36	87,67	56
DAJ	21,08	5,15%	1,40	5,20	26,37%	5,50	58,70	5
DCN	38,16	2,81%	0,00	4,60	10,75%	5,30	75,70	5
DOC	54,88	24,71%	1,23	11,35	15,26%	4,15	56,56	26
DEP/DRC/DIV	51,58	18,02%	0,92	10,31	26,74%	4,38	45,88	13
DEU	37,94	14,58%	0,60	2,80	23,85%	3,00	53,00	5
DFP	41,64	19,94%	1,10	9,80	19,92%	5,90	83,25	10
DI	27,47	9,68%	0,88	6,25	16,48%	5,00	81,97	16
DIS	49,52	6,85%	0,00	5,33	7,75%	6,33	81,50	3
DNUM	71,96	13,93%	0,90	12,26	15,05%	5,37	72,37	39
DPS	34,78	45,87%	0,67	6,08	17,37%	5,08	76,79	12
DRH	76,53	7,79%	1,04	15,00	10,39%	4,54	67,23	26
DSSP	47,82	37,20%	0,95	8,98	17,44%	4,78	37,42	55
PSE-ENV	40,82	28,30%	0,97	9,95	17,67%	4,56	33,63	257
PSE-SANTE	45,08	21,40%	0,75	9,52	14,82%	4,77	36,62	220
PSIN-EXP	41,57	19,25%	0,92	8,42	13,24%	4,83	53,94	265
PSIN-RES	41,69	19,09%	0,94	7,14	13,56%	4,87	45,09	340
USNR	47,82	20,86%	0,96	7,08	15,36%	5,04	58,86	25
Total général	44,60	21,71%	0,93	8,96	14,72%	4,82	48,04	1395

Forfaits jours

PRINCIPES GÉNÉRAUX DU DISPOSITIF DE FORFAIT-JOURS

SALARIÉS CONCERNÉS PAR LE DISPOSITIF

- Les cadres supérieurs,
- Les directeurs adjoints,
- Les adjoints aux directeurs,
- Les chefs de service,
- Les experts seniors.

PRINCIPES DU FORFAIT JOURS

Autonomie dans l'organisation du travail.

Forfait de jours travaillés : 195 jours max sur l'année civile.

Possibilité de rachat de JRS en novembre de chaque année.

2 badgeages attendus par jour : à l'arrivée et au départ.

SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS – BILAN 2025

Affectation	Moyenne d'heures badgées/jour	Moyenne de % correction badgeage	Moyenne de jours de télétravail	Nbre de salariés
Avignon/Cadarache	9,3	20,69%	40,35	20
Dijon/Montrouge/Saclay	9,95	27,50%	33,00	4,00
Fontenay	9,5	19,90%	36,33	103,00
Le Vésinet	9,4	35,81%	21,38	4,00
Total	9,48	20,74%	36,39	131