

**ACCORD RELATIF
AU FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)
ET AU DROIT SYNDICAL**

ENTRE LES SOUSSIGNES

L'IRSN dont le siège social est situé 31, avenue de la Division Leclerc 92260 Fontenay-aux-Roses, immatriculé au RCS de Nanterre sous le n° B 440 546 018 représenté par Monsieur Jean Christophe Niel en sa qualité de directeur général,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales signataires,

d'autre part,

Cl. JON
Cl. P/la

SOMMAIRE

1	MISE EN PLACE DU CSE	5
1.1	Périmètre.....	5
1.2	Durée des mandats	5
1.3	Composition	6
1.4	Bureau	7
1.5	Fonctionnement	7
1.6	Planification des principales consultations récurrentes	9
1.7	La Base de Données Economiques et Sociales (BDES)	10
1.8	Procès-verbal.....	10
1.9	Règlement intérieur	11
1.10	Moyens mis à disposition	11
1.11	Formation des membres du CSE	12
1.12	Désignation des membres des commissions	12
2	LES COMMISSIONS DU CSE	14
2.1	La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).....	14
2.2	Les Délégations Locales de Santé Sécurité et Conditions de Travail locales (DLSSCT).....	16
2.3	Autres commissions	18
3	LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE	19
3.1	Missions.....	19
3.2	Composition et périmètres	19
3.3	Réunions et fonctionnement.....	20
3.4	Moyens.....	20
4	DROIT SYNDICAL.....	21

4.1	La représentation syndicale	21
4.2	Le fonctionnement des sections syndicales	25
4.3	La négociation collective.....	33
5	DISPOSITIONS GENERALES	36
5.1	Durée accord, révision et dénonciation.....	36
5.2	Dépôt et publicité	36

PREAMBULE :

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales a entièrement redéfini le paysage de la représentation du personnel au sein des entreprises françaises, en particulier en remplaçant l'ensemble des institutions représentatives du personnel existantes par une instance unique.

Au-delà de la simple évolution légale, les parties au présent accord ont souhaité maintenir une représentation du personnel adaptée aux particularités de l'Institut, au service d'un dialogue constructif, profitable tant au niveau central qu'au niveau local, dans l'intérêt du personnel de l'Institut. Le souhait des parties est que le présent accord concoure ainsi à un climat social de bonne qualité, favorable aux échanges et aux réflexions innovantes en matière de cohésion sociale.

Les parties entendent permettre aux salariés souhaitant s'investir dans ce dialogue social d'être de réels acteurs, notamment grâce à des moyens définis et appropriés, que ce soit au niveau de l'instance de représentation du personnel ou au sein de la délégation syndicale. Pour cette raison, les parties sont convenues de traiter au sein du même accord la mise en place du CSE et les dispositions relatives au droit syndical. Les parties réaffirment par là leur attachement à des solutions négociées permettant notamment de concilier les aspirations des salariés et les contraintes spécifiques de l'organisation.

Aussi, à la date de mise en place du CSE, le présent accord se substitue pleinement à l'ensemble des usages, engagements unilatéraux et accords collectifs applicables aux anciennes instances et ayant un objet identique, en particulier à l'accord sur les instances représentatives du personnel signé le 12 avril 2017 et ses avenants ainsi qu'à l'accord droit syndical signé le 19 décembre 2014 et ses avenants.

1 Mise en place du CSE

1.1 Périmètre

Le périmètre de l'Institut (siège et sites) est celui qui est retenu pour déterminer l'établissement social. En conséquence, il est mis en place un CSE unique pour l'ensemble des implantations de l'IRSN. Aussi, les sites suivants sont inclus dans le périmètre du CSE :

- Fontenay aux Roses (FAR)
- Cadarache (CAD)
- Le Vésinet (VES)
- Saclay (SAC)
- Octeville (OCT)
- Orsay (ORS)
- Les Angles (ANG)
- Tahiti (TAH)

1.2 Durée des mandats

La délégation du personnel au CSE est élue tous les 4 ans.

Conformément à l'article L. 2314-33 du Code du travail, le nombre de mandats successifs est limité à trois.

Pour la première mandature du CSE, les parties conviennent que les mandats des membres du Comité d'entreprise, des délégués du personnel et des membres des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en cours à la date de signature du présent accord, prennent fin :

- En cas d'absence de 2nd tour à l'élection des membres du CSE, à l'issue de la proclamation des résultats du 1^{er} tour de ladite élection, soit le 25 novembre 2019 ;
- En cas de 2nd tour à l'élection des membres du CSE, à l'issue de la proclamation des résultats du 2nd tour de ladite élection, soit le 18 décembre 2019.

1.3 Composition

a) Composition

Le CSE se compose de la manière suivante :

- Le Directeur général ou son représentant, président du CSE ;
- 25 membres titulaires et 25 suppléants, élus par le personnel, répartis en collèges électoraux conformément aux dispositions légales, sous réserve d'adaptations négociées avec les organisations syndicales dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2314-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'Institut a la possibilité de désigner un représentant syndical au CSE, ayant voix consultative.

Le président du CSE peut se faire assister de trois collaborateurs ayant voix consultative.

b) Organisation de la suppléance

En cas de cessation anticipée du mandat d'un titulaire, l'organisation de la suppléance se fait dans le respect de l'article L. 2314-37 du Code du travail.

En cas d'absence, le titulaire est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle du titulaire. La priorité est donnée à un suppléant élu du même collège.

Les membres suppléants reçoivent l'ordre du jour et la convocation à chaque réunion du CSE, dans les mêmes conditions que les membres titulaires. Ils sont également destinataires des différents documents ou informés de leur mise à disposition sur la base de données économiques et sociales (BDES).

En application de l'article L. 2314-1 du code du travail, sauf en cas de remplacement par un membre suppléant, seuls assistent aux réunions du CSE, les membres titulaires. Afin d'impliquer les suppléants dans leur rôle de représentant du personnel, chaque organisation syndicale représentative présente au CSE peut permettre, à chaque CSE, à un suppléant de sa liste d'assister à la réunion en tant qu'observateur.

1.4 Bureau

Un bureau est élu par le CSE dès la première réunion suivant sa mise en place ou son renouvellement. Il est composé de :

1 secrétaire 1 secrétaire adjoint 1 secrétaire adjoint,
délégué aux sujets SSCT 1 trésorier 1 trésorier adjoint

Les membres du bureau sont désignés parmi les membres titulaires du CSE.

1.5 Fonctionnement

a) Nombre de réunions

Le CSE se réunit ordinairement 11 fois par an, sur convocation de son président ou de son représentant.

Le CSE se réunit habituellement sur le site de Fontenay-aux-Roses. Une réunion par an est toutefois organisée sur les sites du Vésinet et de Cadarache.

4 de ces réunions portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Pour ces réunions, le médecin coordinateur du travail et le Directeur Général Adjoint en charge du pôle « Patrimoine et territoires » ou son représentant assistent avec voix consultative sur les points de l'ordre du jour relatifs aux questions concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail.

L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions.

b) Ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté conjointement par le président et le secrétaire du CSE et communiqué par courriel aux membres, au plus tard 10 jours calendaires avant la date prévue pour la réunion.

Il contient les questions qui sont soumises à consultation ou information du CSE.

Les membres du CSE et les représentants syndicaux au CSE sont destinataires, par courriel, des documents nécessaires à l'examen des points à l'ordre du jour :

- pour les consultations, au moins 8 jours calendaires avant la date prévue pour la réunion ;
- pour les informations, au moins 6 jours calendaires avant la date prévue pour la réunion.

c) Délibérations du CSE

• Modalités de vote

Les avis et les résolutions du CSE sont émis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

Ont voix délibérative :

- Les membres élus, titulaires et suppléants remplaçant un titulaire absent ;
- Le président, sous réserve des exceptions résultant de l'application du droit du travail.

Dans le cas d'une élection ou d'une désignation par le CSE, la règle est la majorité des voix ou des suffrages valablement exprimés, les votes blancs ou nuls et les abstentions étant exclus pour déterminer la majorité.

Le CSE peut s'entourer des éléments d'information qui lui sont nécessaires pour émettre ses avis ou recourir à un expert dans les conditions légales.

• Délai d'examen dans le cadre de la consultation du CSE

Dans l'exercice de ses attributions consultatives, le CSE doit disposer d'un délai d'examen suffisant.

Ainsi, dans le cadre des consultations mentionnées à l'article L. 2312-16 du Code du travail pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai, le CSE dispose, afin de rendre un avis, d'un délai courant :

- de la date de communication aux élus par la Direction, des informations prévues par le Code du travail pour la consultation, notamment par la transmission de celles-ci aux membres du CSE lors d'une réunion ou suivant l'information par la Direction de leur mise à disposition dans la base de données ;
- jusqu'à la date de la seconde réunion ordinaire ou extraordinaire du CSE.

Il est précisé que ce délai ne peut être inférieur à un mois.

En cas d'intervention d'un expert, le délai dont dispose le CSE pour rendre un avis est fixé à deux mois.

Toutefois, lorsque le CSE décide de recourir à l'expertise unique, telle que prévue à l'article 1.6 du présent accord, le délai dont dispose le CSE pour rendre un avis est reporté à la réunion du CSE au cours de laquelle est présentée le rapport de l'expert-comptable.

A l'expiration du délai et en l'absence d'avis, le CSE est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif.

d) Recours à la visio-conférence

Conformément à l'article L. 2315-4 du code du travail, avec l'accord des membres élus du CSE, les réunions du CSE, des CSSCT et des représentants de proximité peuvent être organisées en visioconférence. Le dispositif de visioconférence respecte les modalités prévues par loi.

e) Obligation de discrétion

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont tenus à une obligation de discrétion, en particulier à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

1.6 Planification des principales consultations récurrentes

De façon récurrente, le CSE est consulté sur les 3 grands thèmes suivants :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Ces 3 consultations sont réalisées selon le planning prévisionnel et la périodicité définis ci-dessous :

Consultation	Orientations stratégiques	Situation économique et financière	Politique sociale	
Périodicité	<u>Triennale</u>	<u>Annuelle</u>	<u>Annuelle</u>	
Documents remis et positionnement dans le calendrier	PAA + GPEC + Orientations de la formation + Politique de recherche	Octobre (information consultation) Novembre (consultation et avis) Réunion de novembre du CSE avant le CA	Budget N+1 Novembre (réunion du CSE entre la rencontre avec les tutelles et le CA) Bilan social + Bilan formation professionnelle + contrats de pro + Egalité Juin au plus tard	
	PMT (2/3 ans)	En fonction avancée et avant le CA	Comptes annuels Février (réunion du CSE avant le CA)	Plan de formation Novembre (avant le CA)
	COP (5 ans)	En fonction avancée et avant le CA		
	Assistance du CSE par un expert-comptable (présentation finalisée au CSE de novembre)			

Pour les consultations récurrentes ci-dessus, le CSE peut recourir à une expertise, prise en charge par l'employeur dans les conditions suivantes :

Handwritten signature and initials in blue ink.

- tous les 3 ans, une expertise commune portant sur la consultation triennale (orientations stratégiques) et sur les deux consultations annuelles (situation économique et financière - politique sociale) ;
- les autres années, une expertise commune portant sur les deux consultations annuelles (situation économique et financière - politique sociale).

1.7 La Base de Données Economiques et Sociales (BDES)

Une BDES incluant des informations sur les thèmes prévus à l'article L. 2312-21 du code du travail est mise en place au niveau du CSE. Elle comporte notamment l'ensemble des supports de présentation et documents remis aux membres du CSE en amont ou à l'occasion des réunions et est construite en 4 parties :

- Ensemble des documents remis au CSE à l'occasion de chaque réunion ;
- Informations relatives aux orientations stratégiques ;
- Informations relatives à la situation économique et financière ;
- Informations relatives à la politique sociale.

La BDES prend la forme d'un dossier partagé sur le réseau interne de l'Institut dont l'accès est limité aux membres du CSE, aux représentants syndicaux au CSE et aux délégués syndicaux. La mise à jour de la BDES par l'employeur fait l'objet d'un message électronique.

1.8 Procès-verbal

Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal (PV) établi par le secrétaire et communiqué dans un délai de 20 jours ouvrés suivant la réunion au président et aux membres du comité, lesquels disposent d'un délai de deux semaines pour formuler leurs observations. Ils sont ensuite soumis à approbation lors d'une réunion suivante du CSE.

Les procès-verbaux comportent notamment les interventions et les déclarations des membres du CSE, les avis et résolutions du Comité ainsi que les explications et les résultats de vote des représentants élus du personnel et du président. A ce titre, des enregistrements audio peuvent être effectués en réunion afin de faciliter la rédaction du PV.

Les PV sont mis à la disposition des salariés, à l'exclusion des informations confidentielles et signalées comme telles qu'ils peuvent contenir.

1.9 Règlement intérieur

Le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'Institut, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées. Il ne peut toutefois contenir des mesures dérogeant aux dispositions légales ou conventionnelles qui lui sont applicables.

Le règlement intérieur constitue une résolution du CSE, il est adopté à la majorité des membres présents.

1.10 Moyens mis à disposition

a) Crédits d'heures

Le temps passé par les salariés élus et désignés siégeant au CSE aux réunions organisées par l'employeur est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il en est de même pour le temps passé à l'exercice de leur fonction, dans la limite des crédits d'heures définis ci-après, par les salariés élus et désignés siégeant au CSE.

Chaque membre titulaire du CSE dispose d'un crédit d'heure individuel de 25 heures mensuelles. Au-delà de ce crédit individuel, il est alloué au CSE, un nombre forfaitaire de 3800 heures de délégation par an, réparti entre ses membres titulaires et suppléants, notamment pour la participation aux commissions du CSE. Au-delà des membres du CSE, ce crédit mutualisé bénéficie aux membres des commissions et délégations locales mentionnées au 2 du présent accord.

Le CSE informe l'entité en charge du secrétariat des instances de la répartition de ce crédit d'heures en début de mandature. Par ailleurs, l'entité en charge du secrétariat des instances et le secrétaire du CSE suivent trimestriellement l'utilisation des crédits d'heures et leur bonne imputation.

En cas d'examen par le CSE d'un sujet spécifique, ponctuel, à l'impact significatif et si les crédits mentionnés au présent article se révélaient être manifestement insuffisants, une négociation s'ouvrirait autour des moyens permettant aux représentants du personnel de mener à bien leurs travaux.

b) Moyens matériels et humains

L'IRSN met à disposition du CSE sur les sites de Fontenay-aux-Roses, de Cadarache et du Vésinet, à titre gratuit, des locaux aménagés et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Le matériel informatique mis à disposition du CSE dans ce cadre est renouvelé et entretenu sur le même rythme que les autres installations de l'IRSN.

La transmission interne du courrier est assurée gracieusement par l'IRSN.

Afin d'assurer la gestion de ses activités, le CSE peut recruter du personnel à l'extérieur ou à l'intérieur de l'IRSN. Les salariés du CSE peuvent postuler sur des postes IRSN ouverts aux seules mutations.

Le CSE peut demander à l'IRSN d'effectuer, en son nom, des prélèvements sur le salaire des salariés IRSN au titre de remboursements de prêts ou d'avances, après avoir recueilli l'accord des intéressés.

c) Moyens financiers

Dans le cadre de ses missions, il est alloué au CSE, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de l'ensemble des gains et rémunérations, versé au titre de l'année civile précédente, soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Dans le cadre de ses activités sociales, sportives et culturelles, il est alloué au CSE, une dotation annuelle fixée à 1,65 % de l'ensemble des gains et rémunérations versé au titre de l'année civile précédente, soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Celle-ci est complétée d'une dotation au titre du fonctionnement des activités sociales, sportives et culturelles fixée à 0,22% de l'ensemble des gains et rémunérations versé au titre de l'année civile précédente, soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

L'IRSN versera la dotation du CSE par fractions trimestrielles selon l'échelonnement suivant :

- 30 % le 31 janvier, sous réserve de la mise en place du budget de l'Institut (toutefois l'IRSN s'engage à assurer le versement d'avance de trésorerie pour au moins assurer le paiement des salaires du personnel du CSE) ;
- 25 % au 1er avril ;
- 25 % au 1er juillet ;
- 20 % au 1er octobre.

1.11 Formation des membres du CSE

Les membres du CSE bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail, d'une part, et d'une formation économique, d'autre part, telles que prévues par les dispositions légales en vigueur. Dans le cas où d'autres formations seraient nécessaires aux membres du CSE, une discussion s'ouvrirait avec la Direction.

1.12 Désignation des membres des commissions

La composition des commissions, délégations et représentants de proximités, définis aux 2 et 3 du présent accord, respecte les principes suivants :

- la désignation des membres se fait par délibération du CSE, à la majorité des membres présents ayant voix délibérative, lors de la première réunion du CSE ;
- si pendant la durée normale du mandat, un représentant cesse définitivement ses fonctions, pour quelque cause que ce soit, il est procédé à son remplacement par délibération du CSE, à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

Pour la commission centrale de gestion des activités sociales et les commissions définies à l'article 2.3 a) du présent accord, le CSE s'assure que sa désignation est conforme à la représentativité de chaque liste aux dernières élections.

2 Les Commissions du CSE

2.1 La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

En application de l'article L.2315-36 du code du travail, une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est créée au sein du CSE.

a) Missions

La CSSCT est compétente, par délégation d'attribution du CSE, pour les questions relatives à la Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT). La CSSCT n'a pas d'attribution consultative et ne peut désigner un expert.

La CSSCT a vocation à préparer les délibérations du CSE sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail, sous réserve que ces questions concernent au moins deux des périmètres définis à l'article 2.2 paragraphe b) du présent accord ou l'IRSN dans sa globalité.

A partir du moment où une question ayant un impact sur les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ne concerne qu'un seul des périmètres définis à l'article 2.2 paragraphe b) du présent accord :

- elle n'a pas vocation à être traitée par la CSSCT ;
- son instruction préalable à la réunion du CSE se fait en Délégation Locale de Santé Sécurité et Conditions de Travail (DLSSCT).

En outre, les sujets récurrents entrant dans le champ de compétence de la CSSCT sont listés en annexe du présent accord.

Enfin, la CSSCT se voit confier les attributions définies à l'article L. 2312-9 du Code du travail.

b) Composition

La CSSCT est présidée par le Directeur général ou son représentant.

La CSSCT se compose de 10 membres, dont :

- le secrétaire adjoint délégué aux sujets SSCT ;
- 3 membres de chaque DLSSCT qui sont obligatoirement désignés par le CSE lors de sa première réunion, parmi ses membres titulaires ou suppléants, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat.

Le président de la CSSCT a la possibilité de se faire assister par un nombre de personnes qui ne peut excéder le nombre de la délégation salariale ci-dessus définie.

Assistent également aux réunions de la CSSCT, avec voix consultative :

- Le médecin coordinateur du travail ;
- le responsable du service méthode et référentiel ou son représentant ;
- le responsable de la Direction déléguée au Capital humain ou son représentant.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions de la CSSCT.

c) Réunions et fonctionnement

La CSSCT se réunit sur convocation de son président ou de son représentant au moins une fois par trimestre.

Dans la mesure du possible, les réunions de la CSSCT se déroulent dans un délai de deux semaines en amont des réunions du CSE portant en tout ou partie sur les attributions de ce dernier en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Egalement, la CSSCT se réunit à la demande motivée de deux de ses membres ou à la suite de tout accident ou incident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. Le cas échéant, la CSSCT peut déléguer à la DLSSCT du périmètre concerné la réalisation d'une enquête.

Sauf cas exceptionnels justifiés par l'urgence, la convocation et l'ordre du jour sont transmis par le président ou son représentant au moins 7 jours avant la réunion aux destinataires visés à l'article 2.1 b) ci-dessus.

Le secrétaire adjoint aux sujets SSCT du CSE est chargé de :

- assurer le rôle de secrétaire de la CSSCT et, à ce titre, faire le lien entre la CSSCT et sa présidence, notamment pour l'établissement de l'ordre du jour ;
- coordonner, si cela est nécessaire, les travaux de la CSSCT avec celui des DLSSCT ;
- d'être rapporteur de la CSSCT au CSE, en particulier pour les sujets traités par la CSSCT et soumis à avis du CSE.

Un secrétaire remplaçant est désigné par la CSSCT afin de pallier l'éventuelle absence du secrétaire de la CSSCT.

Dans le cadre des délibérations du CSE, la CSSCT établit un rapport communiqué au Président et au CSE au moins 7 jours avant la tenue de la réunion du CSE.

d) Moyens

Le temps passé par les membres de la CSSCT aux réunions organisées par l'employeur est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

En outre, les membres de la CSSCT bénéficient d'un crédit de 12 heures par mois.

2.2 Les Délégations Locales de Santé Sécurité et Conditions de Travail locales (DLSSCT)

Au-delà de la CSSCT mentionnée au 2.1 du présent accord, les parties ont souhaité créer des DLSSCT, afin que les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail puissent être traitées au niveau local.

a) Missions

Chaque DLSSCT se voit conférer la prise en charge, pour le compte du CSE, des attributions suivantes :

- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans leur périmètre ;
- procéder à des inspections en matière de SSCT et, le cas échéant, réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, conformément à l'article L. 2312-13 du Code du travail ;
- se réunir pour préparer les délibérations du CSE sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail ayant un impact sur les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et relevant exclusivement de son périmètre.

Sur ce dernier point, à partir du moment où une question ayant un impact sur les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail concerne plusieurs des périmètres définis au paragraphe b) du présent article :

- elle n'a pas vocation à être traitée par la DLSSCT ;
- son instruction préalable à la réunion du CSE se fait en CSSCT.

En outre, les sujets récurrents entrant dans le champ de compétence des DLSSCT sont listés en annexe du présent accord.

Il est rappelé que la DLSSCT n'a pas d'attribution consultative et ne peut désigner un expert.

b) Composition et périmètres

Chaque DLSSCT est présidée par le Directeur de site ou son représentant.

Les membres de chaque DLSSCT sont désignés par le CSE lors de sa première réunion pour une durée qui prend fin avec celle du mandat :

- parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE appartenant au périmètre concerné, dont au moins un représentant du 3^{ème} collège ;
- parmi des salariés du site concerné, dans les limites fixées ci-dessous.

	DLSSCT 1		DLSSCT 2				DLSSCT 3	
Périmètre concerné	FAR	SAC	VES	ORS	OCT	TAH	CAD	ANG
Nombre de membres	7		6				6	
Dont membres issus obligatoirement du CSE	4		3				3	
Autre membre de droit	Secrétaire adjoint délégué aux sujets SSCT							

Le président de la DLSSCT a la possibilité de se faire assister par un nombre de personnes qui ne peut excéder le nombre de la délégation salariale ci-dessus définie.

Assistent également aux réunions de la DLSSCT, avec voix consultative :

- Le médecin du travail ;
- le responsable du service SESA ou son représentant ;
- le responsable de la Direction déléguée au capital humain ou son représentant.

c) Réunions et fonctionnement

Chaque DLSSCT se réunit sur convocation de son président ou de son représentant :

- au moins une fois par semestre ;
- à la demande motivée de son président ou de la majorité de ses membres représentants du personnel.

Dans la mesure du possible, si un sujet soumis à délibération du CSE doit être soumis à instruction préalable de la DLSSCT, la réunion de la DLSSCT se tient dans un délai de deux semaines en amont de la réunion du CSE.

Sauf cas exceptionnels justifiés par l'urgence, la convocation et l'ordre du jour sont transmis par le président ou son représentant au moins 7 jours avant la réunion aux membres visés à l'article 2.2 b) ci-dessus.

Chaque DLSSCT désigne parmi ses membres obligatoirement issus du CSE, un secrétaire en charge :

- de faire le lien entre la DLSSCT et sa présidence, notamment pour l'établissement de l'ordre du jour ;
- d'être rapporteur de la DLSSCT au CSE, en particulier pour les sujets traités par la DLSSCT et soumis à avis du CSE.

Un secrétaire adjoint est désigné par la DLSSCT afin de pallier l'éventuelle absence du secrétaire.

Dans le cadre de la préparation des travaux du CSE, la DLSSCT établit un rapport communiqué au président et au CSE au moins 7 jours avant la tenue de la réunion du CSE.

En outre, chaque DLSSCT se réunit trimestriellement pour procéder, dans le cadre de visites, à des inspections en matière de SSCT.

d) Moyens

Le temps passé par les membres de la DLSSCT aux réunions et visites organisées par l'employeur est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les membres de la DLSSCT qui ne sont pas membres du CSE bénéficient d'un crédit de 10 heures par mois. Ces mêmes membres peuvent également bénéficier de la formation en santé, sécurité et conditions de travail prévue pour les membres du CSE à l'article 1.11 du présent accord.

2.3 Autres commissions

a) Commissions obligatoires

Au-delà de la commission CSSCT et des DLSSCT ci-dessus prévues, les commissions suivantes sont mises en place :

Commission	Composition	Temps passé en réunion des commissions
Economique Emploi, formation et développement des compétences Information et aide au logement Egalité professionnelle et diversité	Pour chaque commission, 5 membres issus du CSE, dont un rapporteur qui est obligatoirement membre titulaire du CSE.	Le temps passé en préparation et réunion des commissions est à imputer sur les heures de délégation (crédit individuel ou collectif) attribuées aux membres du CSE

b) Commissions facultatives

Dans le cadre de la gestion des activités sociales et culturelles, le CSE peut créer :

- une commission centrale de gestion des activités sociales, composée de 8 membres obligatoirement issus du CSE ;
- 4 commissions dont la composition n'excède pas 8 membres par commission et dont la majorité des membres est obligatoirement issue du CSE ;

Le temps passé en préparation et réunion des commissions est à imputer sur les heures de délégation attribuées aux membres du CSE.

En outre, chaque commission désigne un rapporteur de la commission au CSE, celui-ci est obligatoirement membre titulaire du CSE.

3 Les représentants de proximité

En vue de favoriser la représentation des salariés de l'Institut au plus près de leur lieu de travail, les parties se sont accordées sur la possibilité pour le CSE de désigner des représentants de proximité dans les conditions décrites ci-dessous.

3.1 Missions

Les représentants de proximité se voient conférer la prise en charge, pour le compte du CSE, de l'examen des réclamations individuelles et collectives visées à l'article L. 2312-5 du code du travail par renvoi du dernier alinéa de l'article L. 2312-8 du code précité, relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé, la sécurité ainsi que celles des conventions et accords collectifs.

3.2 Composition et périmètres

19 représentants de proximité sont désignés par le CSE lors de la première réunion du CSE pour une durée qui prend fin avec celle du mandat.

Afin de permettre aux représentants de proximité d'exercer leur rôle de manière optimum, la répartition des 19 sièges est définie comme suit :

Site	FAR	VES	CAD	SAC	OCT	ANG	ORS
Nombre de membres	6	4	5	1	1	1	1

Les représentants de proximité sont obligatoirement issus du CSE, sous réserve des exceptions suivantes offrant une possibilité de désignation en dehors des membres du CSE :

- Pour les sites de SAC, OCT, ANG et ORS ;
- Pour les sites de FAR, VES et CAD, dans la limite d'un représentant pour chaque organisation syndicale représentative présente au CSE.

3.3 Réunions et fonctionnement

Les représentants de proximité sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant, à un rythme bimestriel, au cours d'une réunion commune à l'ensemble des implantations.

Afin de faciliter la participation des représentants de proximité, cette réunion sera organisée en visio-conférence.

Dans ce cadre, les représentants de proximité :

- sont convoqués 10 jours ouvrés au moins avant la tenue de la réunion ;
- remettent à l'employeur, ou son représentant, une note exposant l'objet des demandes présentées, 5 jours ouvrés avant la date de la réunion.

Pour toute situation relevant de leurs attributions et susceptible d'entraîner un préjudice pour l'Institut ou ses salariés, dont le traitement ne peut attendre la tenue de la réunion bimestrielle suivante, les représentants de proximité peuvent adresser leur demande à l'employeur, via une adresse électronique dédiée. Ce dernier s'engage à répondre aux représentants de proximité dans un délai de 4 jours ouvrés.

Un compte rendu de l'ensemble des questions posées, via l'adresse électronique ou à l'occasion d'une réunion, est établi tous les deux mois, à l'issue de la réunion bimestrielle des représentants de proximité. Ce compte rendu sera diffusé sur l'Intranet de l'Institut par l'employeur dans les 15 jours calendaires suivant chaque réunion bimestrielle.

3.4 Moyens

Le temps passé par les représentants de proximité aux réunions organisées par l'employeur est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

En outre, les représentants de proximité bénéficient d'un crédit de 6 heures par mois.

4 Droit syndical

Les parties signataires entendent continuer de favoriser un dialogue social riche et constructif basé sur une attitude de respect mutuel et de considération réciproque dans l'échange.

Le présent accord définit un cadre permettant aux titulaires de mandats syndicaux et aux salariés souhaitant s'investir dans ce dialogue social, d'en être de réels acteurs grâce à des moyens définis précisément tant en termes financiers, qu'en temps dédié à l'activité syndicale ou en termes de moyens de communication et de moyens matériels.

Les parties signataires s'accordent sur leur volonté de développer dans cet accord des mesures permettant aux salariés titulaires d'un mandat désignatif d'intégrer cette activité dans leur parcours professionnel.

L'IRSN reconnaît la valeur professionnelle du temps dédié à l'activité syndicale par les salariés investis d'un mandat et réaffirme dans les dispositions de cet accord sa volonté de veiller à une conciliation entre l'activité syndicale et l'activité professionnelle.

4.1 La représentation syndicale

Il est rappelé que, sauf disposition expresse contraire, seules les organisations syndicales représentatives, telles que définies à l'article L.2121-1 du code du travail, ont vocation à être les acteurs du dialogue social.

a) Délégués syndicaux centraux (DSC)

Un délégué syndical central peut être désigné par chaque organisation syndicale représentative au sein de l'IRSN parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10% des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections du CSE, en tant que membre titulaire ou suppléant.

Celui-ci peut être distinct ou non du délégué syndical local.

Un second délégué syndical central peut également être désigné par les organisations syndicales représentatives sous réserve du respect du paragraphe b) ci-dessous.

b) Délégués syndicaux locaux (DS)

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical local par site géographique distinct au sein de l'IRSN (Fontenay, le Vésinet, Cadarache). Lorsqu'une organisation syndicale a désigné deux délégués syndicaux centraux, elle ne peut désigner que deux délégués syndicaux locaux, sauf à ce que l'un des délégués syndicaux centraux soit choisi parmi les délégués syndicaux locaux.

Cette désignation doit intervenir, conformément aux dispositions légales, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10% des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections du CSE, en tant que membre titulaire ou suppléant.

c) Représentants syndicaux (RS)

Conformément à l'article 1.3 paragraphe a) du présent accord, un représentant syndical peut être désigné par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise auprès du CSE avec voix consultative, soit par lettre recommandée avec avis de réception soit par lettre remise contre récépissé.

d) Représentant section syndicale (RSS)

La ou les organisations syndicales non représentatives au sens de l'article L. 2121-11 du Code du travail, affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national ou légalement constituée depuis deux ans au moins et répondant aux critères prévus à l'article L. 2142-1-1 alinéa 1 du Code du travail, peut désigner un représentant de la section syndicale, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé.

e) Salariés mis à disposition de l'organisation syndicale

Une organisation syndicale peut souhaiter qu'un délégué syndical central se consacre à l'exercice de l'activité syndicale au sein de l'IRSN, à condition au préalable que les heures de délégation dont il dispose (Hors temps de réunion avec la direction et hors temps consacré à la commission des carrières) représentent au moins 60 pourcent de son temps de travail contractuel s'il est à temps partiel ou 60 pourcent de la durée légale annuelle de travail s'il travaille à temps plein. Pour l'appréciation de la part de son activité professionnelle consacrée à l'activité syndicale, le crédit d'heures dont il bénéficie au titre « crédits d'heures des délégués syndicaux » défini dans le tableau de l'article 4.2 c) ci-dessous, est pris en compte à hauteur de 550 heures maximum par an.

Les salariés mis à disposition sont affectés à la Direction en charge ressources humaines qui établit les actes de gestion du personnel les concernant.

Leur salaire de base, augmenté de la prime d'ancienneté pour les non cadres, continue de leur être versé sur la base de leur temps de travail initial.

f) Règle de cumul des mandats

Les fonctions de délégué syndical central et local et/ou de représentant de la section syndicale sont compatibles avec tout autre mandat syndical ou électif, à l'exception de celui d'administrateur représentant du personnel au Conseil d'administration de l'IRSN.

Dans le cas de cumul, le délégué syndical central ou local, comme le représentant de la section syndicale, peut utiliser le temps prévu à cet effet pour l'exercice de chacune de ses fonctions.

g) Carrière des salariés mandatés

La coexistence et la conciliation entre l'activité professionnelle non liée au mandat au sein de l'unité d'appartenance et l'activité syndicale, sont garanties par les présentes dispositions.

Le temps de travail consacré à l'activité syndicale est rémunéré comme du temps travail effectif dans la limite des crédits d'heures développés dans l'article 4.2 c) ci-dessous.

Le responsable hiérarchique sera informé de la présence d'un salarié ayant un mandat de représentation du personnel dans son équipe, des règles relatives à l'exercice du droit syndical, ainsi que des conditions, de l'objet et du contenu de l'entretien de début et de fin de mandat.

• Mesures mises en œuvre lors de la prise de mandat

Au début du mandat, à l'initiative de l'employeur, il est organisé un entretien individuel avec le responsable hiérarchique qui pourra avoir lieu en même temps que l'entretien annuel s'il a lieu concomitamment à la prise de mandat. A défaut, il prendra la forme d'un entretien individuel complémentaire de l'entretien annuel. Il doit avoir lieu dans les 3 mois suivant la prise de mandat.

Cet entretien aborde les thèmes suivants :

- les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard du métier exercé et l'adéquation de la charge de travail liée au poste et à l'exercice du mandat ;
- la redéfinition éventuelle des objectifs fixés ;
- les modalités de fonctionnement (calendrier des réunions, gestion des heures de délégation, modalités pratiques d'accès à la formation professionnelle...) selon les prévisions.

• Mesures mises en œuvre en cours de mandat

Evolution de carrière des salariés	<p>L'exercice d'un mandat ne peut ni pénaliser ni favoriser l'évolution de carrière d'un salarié, ils bénéficient donc notamment des mêmes droits à la mobilité professionnelle ou géographique que les autres salariés.</p> <p>Ils ont également accès aux actions de formation professionnelle relevant du plan de formation de l'IRSN, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.</p> <p>En outre, il est rappelé qu'en cours de mandat, lors des entretiens annuels et professionnels, tout représentant peut demander à bénéficier d'une action professionnelle pour maintenir ou renforcer son niveau de compétence professionnelle et de technicité et/ou acquérir de nouvelles connaissances en vue notamment d'une éventuelle réorientation, selon les procédures applicables à l'ensemble des salariés.</p>
Garantie de rémunération	<p>Les représentants du personnel et syndicaux bénéficient d'une garantie d'évolution salariale si le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année est supérieur ou égal à 30% de la durée annuelle de travail fixée dans leur contrat de travail.</p>

cel. JON
P/B

Cette évolution de rémunération doit être au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés en situation « appréciable » relevant d'une part de la même tranche de rémunération et d'autre part ayant une ancienneté comparable (par période de 5 ans - Cf. Bilan social).

Une évaluation de cette garantie salariale se fera tous les ans au titre de l'année précédente, selon les règles de la sélectivité et de la distributivité applicables au sein de l'IRSN.

Pour l'appréciation de la part de son activité professionnelle consacrée à son activité de représentation du personnel, seront considérées les heures de délégation individuelles et collectives attachées au(x) mandat(s) de l'intéressé pour l'année N au titre de la campagne menée au cours de l'année N+1.

Pour la prise en compte des crédits d'heures collectifs alloués aux organisations syndicales et au CSE :

La Direction se référera aux heures imputées au titre de l'année N par chaque représentant du personnel au titre des crédits d'heures collectifs et enregistrés dans le portail syndical au plus tard au mois de janvier de l'année N+1 ;

En cas de dysfonctionnement du portail syndical :

- le secrétaire du CSE adressera à la Direction la répartition des crédits d'heures collectifs entre les représentants du personnel au CSE en bénéficiant au titre de l'année N ;
- les DSC adresseront la répartition des crédits d'heures collectifs entre les délégués syndicaux et salariés mandatés pour l'année N au plus tard au mois de janvier de l'année N+1 la répartition des crédits d'heures collectifs.

Cette communication intervient au plus tard au mois de janvier N+1.

A défaut les crédits d'heures collectifs seront divisés en parts égales entre les bénéficiaires.

Lorsque le temps passé par un représentant du personnel à des réunions avec la Direction et enregistré en tant que tel dans le portail syndical excède 60 heures au titre de l'année N, ce temps est pris en compte dans la limite maximum de 100 heures annuelles pour l'appréciation de la part de l'activité professionnelle du représentant du personnel consacrée à son activité de représentation du personnel.

- **Mesures mises en œuvre à l'issue du mandat**

A la fin du mandat, à l'initiative de l'employeur, il est organisé un entretien individuel permettant de faciliter la reprise effective à temps plein de l'activité professionnelle non liée au mandat des représentants du personnel dont l'activité syndicale représente à minima 30 % de leur temps de travail.

U. JAN
Phb

Cet entretien permet d'évoquer les souhaits d'évolution du salarié en lien avec les compétences métier et celles acquises dans le cadre du mandat.

Lors de cet entretien, les thèmes abordés pourront être les suivants :

- les compétences professionnelles et leur degré d'acquisition en se référant à l'entretien professionnel précédent ;
- les compétences acquises lors de l'exercice du mandat ;
- les besoins éventuels de formation ;
- la reprise de l'activité professionnelle non liée au mandat à temps plein par le représentant du personnel.

h) Protection spécifique des salariés mandatés

Les délégués syndicaux centraux et locaux et les représentants syndicaux au CSE bénéficient d'une protection spécifique concernant le licenciement, telle que spécifiée à l'article L.2411-1 et suivant du code du travail.

4.2 Le fonctionnement des sections syndicales

a) Principes régissant l'exercice du droit syndical

• Non-discrimination

La Direction rappelle son engagement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à une organisation syndicale, de solliciter ou d'exercer une activité syndicale pour arrêter les décisions relatives au recrutement, à la mobilité, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle, à l'évolution professionnelle, à la rémunération et à l'octroi d'avantages sociaux, aux mesures de discipline et de licenciement du salarié, conformément aux dispositions légales.

Dans cette perspective, l'article 4.1 g) du présent accord prévoit des garanties associées au principe de non-discrimination, notamment en matière d'organisation du travail et d'évolution de carrière permettant la coexistence des activités professionnelles et syndicales dans des conditions satisfaisantes.

• Libre circulation

Les délégués syndicaux centraux et locaux et le représentant de la section syndicale sont libres de se déplacer sur l'ensemble des sites appartenant à l'IRSN et des locaux dont elle a l'usage sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur telle que la protection du secret des informations intéressant la défense nationale et des règles particulières existantes pour certaines installations en matière de sécurité.

Les délégués syndicaux centraux et locaux et le représentant de la section syndicale doivent néanmoins se conformer au règlement intérieur en vigueur au sein de l'IRSN et respecter le cas échéant les heures d'ouverture et de fermeture des sites.

L'IRSN s'efforcera de faciliter leur accès aux entreprises extérieures où un nombre significatif de salariés IRSN se trouvent.

Les délégués syndicaux centraux et locaux peuvent se déplacer hors de l'entreprise sur leurs heures de délégation dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, telles que définies par le Code du Travail.

Les responsables syndicaux des échelons local, départemental, fédéral et confédéral ont accès, sous la responsabilité de la section syndicale, aux locaux syndicaux et aux réunions du personnel des sites, sous réserve des règles particulières à ces derniers.

Des personnalités extérieures autres que syndicales, invitées par une organisation syndicale, peuvent également avoir accès à ces locaux après accord de la Direction et sous réserve des règles propres à l'Institut.

- **Organisation des réunions syndicales**

Chaque organisation syndicale représentative peut réunir ses adhérents dans les locaux dédiés ou mis à sa disposition par l'IRSN suivant des modalités définies par l'IRSN, pendant les heures de travail ou en dehors, à raison d'une heure trente par mois, éventuellement cumulables sur une année civile.

Chaque organisation syndicale représentative peut également organiser des réunions du personnel dans des locaux mis à disposition par l'IRSN soit en dehors des heures de travail après accord de la Direction, soit pendant les heures de travail après information de la Direction. Chaque salarié dispose de 4 heures d'absence par semestre décomptées comme du temps de travail effectif pour assister à ces réunions.

- **Confidentialité**

Les organisations syndicales et les salariés amenés à participer à celui-ci, doivent respecter la confidentialité attenante à toutes les informations stratégiques et économiques identifiées comme telles par la mention confidentielle », indispensable à la préservation des intérêts de l'Institut.

b) Moyens mis à disposition

- **Moyens matériels**

Chaque organisation syndicale représentative dispose d'un local syndical qui lui est propre ainsi que d'une salle de réunion commune aux organisations syndicales, et ce sur chacun des sites principaux : Cadarache, Fontenay-aux-Roses et Le Vésinet.

Les locaux syndicaux sont équipés de postes de travail individuels et de matériel de reprographie dans les mêmes conditions que ceux mis à la disposition à l'ensemble du personnel. Les logiciels mis à la disposition des organisations syndicales sont conformes au master IRSN, toute autre installation de logiciel nécessite l'autorisation de la Direction.

En complément des téléphones équipant les locaux, un téléphone portable est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative.

La Direction prend en charge les coûts de fonctionnement, de maintenance et d'entretien des locaux et des matériels bureautiques et informatiques. Le matériel informatique et de reprographie est renouvelé sur le même rythme que le matériel de l'ensemble des salariés.

Les délégués syndicaux centraux et locaux et le représentant de la section syndicale peuvent utiliser le service du courrier interne pour leur correspondance syndicale, à condition que cette dernière soit adressée sous pli fermé et personnel et comporte la mention du destinataire nommément désigné.

Les organisations syndicales peuvent accéder aux équipements de visioconférence, sous réserve des conditions et des délais inhérents à l'utilisation qui en est faite par l'unité dotée de ces équipements.

- **Moyens financiers**

<p>Crédit de fonctionnement</p>	<p>Un crédit de fonctionnement annuel est distribué à chaque organisation syndicale représentative.</p> <p>Le crédit de fonctionnement de chaque année civile (CF N) est calculé en début de l'année concernée (N) en appliquant au crédit de fonctionnement de l'année précédente (CF N-1) un coefficient multiplicateur égal au quotient des recettes de l'année précédente (R N-1) par les recettes de l'année d'avant (R N-2). Les recettes à retenir sont celles réalisées au 31 décembre des années concernées suivant le détail ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Les ventes de l'institut (compte comptable 70) -Les subventions d'exploitation (compte comptable 74) -La contribution des exploitants (compte comptable 75700). <p>En cas d'évolution d'une année sur l'autre de la structure comptable, un reclassement serait opéré pour être en situation comparable.</p> <p>Le crédit de fonctionnement alloué aux organisations syndicales est plafonné à 10 000 euros. Ce plafond est susceptible d'être révisé par avenant au présent accord en cas d'évolution favorable significative du budget de l'Institut.</p> <p>Le crédit de fonctionnement alloué aux organisations syndicales est distribué sous la forme de deux versements semestriels, sous réserve de la justification des dépenses au regard des règles de prise en charge ayant cours à l'IRSN et sur présentation (au plus tard fin juillet pour le 1er semestre et au plus tard le 15 décembre pour le second semestre) des factures originales.</p> <p>Afin de permettre des facilités de trésorerie aux organisations syndicales, la Direction s'engage à verser en début d'année une avance correspondant à 3500 euros, remboursable en tout ou partie si elle n'est pas utilisée</p> <p>Ce crédit est destiné à couvrir les frais de fonctionnement, d'équipement (en dehors du matériel déjà mis à disposition par l'IRSN détaillé dans le paragraphe « moyens matériels » du présent article) et les frais des déplacements qui ne seraient pas déjà pris en charge au titre de l'article 4.2 d) du présent accord.</p>
<p>Cotisations des adhérents</p>	<p>Conformément à l'article L2142-2 du code du travail, les organisations syndicales peuvent collecter les cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise, et dans des conditions qui ne gênent pas le fonctionnement opérationnel des unités.</p>

502
 C.C. P.B.

c) Temps de délégation

Conformément aux dispositions du code du travail, les crédits d'heures accordés en vertu des dispositions légales et conventionnelles sont, de plein droit, considérées comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Ils peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l'exigent.

Les heures passées en réunion avec la Direction sont aussi des heures effectives de travail et ne sont pas déductibles des quotas d'heures de délégation.

Les heures de délégation doivent être reportées chaque mois sur le portail des activités syndicales.

• Crédits d'heures

La représentation syndicale bénéficie au sein de l'IRSN de crédits d'heures afin d'assurer l'activité syndicale.

Les crédits d'heures ci-dessous définis tiennent compte des différents crédits d'heures prévus par le législateur dans ses articles L2143-13 et suivants du code du travail.

Crédits d'heures des délégués syndicaux	<p>Chaque organisation syndicale dispose d'un crédit d'heures annuel dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">- Chaque délégué syndical local ou central bénéficie d'un crédit de 350 heures.- L'organisation syndicale bénéficie en outre d'un crédit d'heures de 450 heures mutualisables entre les délégués syndicaux locaux et centraux et les salariés expressément mandatés, étant précisé qu'un délégué syndical central ou local ne peut bénéficier, en tout état de cause, à lui seul de plus de 300 heures parmi ces 450 heures. <p>Lorsqu'une organisation syndicale bénéficie d'un salarié mis à disposition par l'IRSN dans les conditions définies à l'article 4.1 e), le crédit d'heures annuel dont l'organisation syndicale bénéficie est modifié ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none">- Le délégué syndical mis à disposition bénéficie d'un crédit d'heures de 550 heures ;- Les autres délégués syndicaux (local ou central) bénéficient d'un crédit de 240 heures ;- L'organisation syndicale bénéficie en outre d'un crédit d'heures de 580 heures mutualisables entre les délégués syndicaux locaux et centraux et les salariés expressément mandatés, étant précisé qu'un délégué syndical central ou local ne peut bénéficier, en tout état de cause, à lui seul de plus de 300 heures parmi ces 580 heures. <p>L'ensemble des activités suivantes s'imputent sur les heures de délégation des délégués syndicaux et des délégués syndicaux centraux :</p> <ul style="list-style-type: none">- Le temps nécessaire au fonctionnement de la section syndicale,- Les temps de réunions organisées à l'initiative des délégués syndicaux,- Les réunions d'information avec le personnel,- La participation au congé de formation économique, social et syndical lorsque le quota prévu par le code du travail est dépassé,- Le temps de participation aux réunions des instances des caisses de retraite, mutuelle et organismes de prévoyance.
--	--

Crédits d'heures du représentant syndical au CSE	Chaque représentant syndical au CSE dispose de 20 heures par mois
Crédits d'heures de la section syndicale	Un crédit d'heures spécifique de 15 heures par an est attribué à chaque section syndicale, elles doivent être déclarées dans le portail syndical

- **Contingent annuel d'autorisations d'absences**

Les délégués syndicaux et les salariés mandatés explicitement par une organisation syndicale, bénéficient d'un contingent annuel d'autorisations d'absence de 10 jours, pour participer aux réunions et congrès des structures syndicales professionnelles et interprofessionnelles.

Ces absences ne donnent pas lieu à retenue sur salaire et sont sans incidences sur les droits et avantages liés à l'ancienneté ainsi que sur les droits à congés annuels.

Elles doivent être déclarées sur le portail syndical, dans la rubrique dédiée.

d) Déplacements

- **Les déplacements liés aux réunions avec la direction**

Les déplacements occasionnés par les réunions à l'initiative de la Direction sont pris en charge par l'IRSN, selon les mêmes règles et conditions que les déplacements de tout salarié de l'IRSN.

Par ailleurs, les autres déplacements (non liés à des réunions à l'initiative de la Direction) concomitants à des réunions à l'initiative de la Direction, c'est-à-dire qui ont lieu sur le même site, la veille, le jour même ou le lendemain, sont également pris en charge par la Direction selon les mêmes règles.

- **Les autres déplacements**

Afin de permettre aux délégués syndicaux de se déplacer librement sur les implantations de l'IRSN, un contingent annuel d'ordres de mission et kilométrique est alloué selon les modalités suivantes :

- Chaque organisation syndicale représentative dispose d'un contingent annuel de 20 ordres de mission au-delà duquel les frais occasionnés sont pris en charge par le crédit de fonctionnement détaillé à l'article 4.2 b) du présent accord.
- Chaque organisation syndicale représentative dispose également d'un contingent kilométrique plafonné annuellement à 1000 km qui permet le remboursement, sur présentation des factures originales, des frais de déplacement occasionnés par l'utilisation du véhicule personnel pour se rendre sur les différents sites de l'IRSN.

Les autres déplacements sont pris en charge par le crédit de fonctionnement alloué à chaque organisation syndicale et défini détaillé à l'article 4.2 b) du présent accord.

e) Communication syndicale

La communication syndicale s'exerce dans le respect des dispositions légales, du règlement intérieur applicable à l'IRSN ainsi que selon les prescriptions de la charte des NTIC du 25 mai 2005 et de la politique de sécurité des systèmes d'informations de l'IRSN.

- **Par voie « papier »**

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et mis à disposition par l'IRSN. Ceux-ci sont distincts de ceux mis à disposition du CSE.

Simultanément à l'affichage, un exemplaire de la communication syndicale doit être remis à la Direction.

La presse, les communications et les tracts syndicaux peuvent être librement diffusés dans l'enceinte des sites de l'IRSN aux heures d'entrée et de sortie du personnel aux entrées et sorties des sites, des restaurants d'entreprise et des parkings, sous réserve de conditions d'accès particulières à certains sites.

- **Par voie « électronique »**

L'IRSN met à disposition de chaque organisation syndicale les logiciels de publication de sites, d'accès et de recherche d'information ainsi que le support technique pour la mise en œuvre des dispositions décrites ci-après.

<p><u>Intranet</u></p>	<p>L'intranet est un ensemble de ressources et de moyens de communication communs accessibles à tous les salariés et collaborateurs autorisés de l'IRSN, et auxquels il est réservé. A ce titre, il n'est pas accessible depuis Internet.</p> <p>L'IRSN reconnaît à ses personnels, y compris dans le cadre de leur activité syndicale, la faculté d'accéder aux informations de l'intranet de l'IRSN, à l'exception des services à accès restreint.</p>
<p><u>Mise à disposition de sites informationnels</u></p>	<p>Chaque organisation syndicale représentative de l'IRSN peut disposer d'un site informationnel mis à disposition par l'IRSN et placé sous la responsabilité éditoriale de son ou ses délégués syndicaux centraux.</p> <p>La mise en service de ce site informationnel est conditionnée à sa déclaration d'ouverture auprès de l'IRSN et sous réserve de la désignation, par chaque organisation syndicale d'un responsable fonctionnel du site et de son suppléant.</p> <p>Le contenu des pages de sites est librement déterminé par l'organisation syndicale dans le respect des dispositions légales et réglementaires.</p>

ell. 500
RFB

	<p>L'IRSN prend en charge le coût de l'hébergement du site informationnel et détermine la plateforme technique sur laquelle sont développés ou maintenus les sites. La capacité maximale de chaque site syndical est fixée à 5 Go.</p> <p>Les sites informationnels des organisations syndicales sont accessibles à tout membre du personnel dûment identifiable et authentifié à partir d'un poste de travail IRSN.</p> <p>L'accès au site informationnel par les salariés de l'IRSN doit être libre et volontaire, ainsi les systèmes d'abonnement ne sont pas autorisés.</p> <p>Les organisations syndicales s'engagent à ne pas exploiter ou conserver les informations relatives aux salariés ayant consulté leur site informationnel.</p> <p>La consultation du site informationnel d'une organisation syndicale ne doit pas entraîner l'accès à une ressource située sur un autre site sans action volontaire et sans avertissement de l'utilisateur.</p> <p>Le site informationnel de chaque organisation syndicale pourra établir des liens avec les sites extérieurs à l'IRSN, dans le respect des règles des réseaux de l'IRSN et de la législation en matière de propriété intellectuelle et de droit d'auteur. Les liens avec les autres sites de l'intranet IRSN seront uniquement de type hypertexte, dans le respect des règles relatives à la protection du droit d'auteur.</p> <p>Les organisations syndicales peuvent créer sur leur site informationnel une zone d'accès restreint réservée à leur usage propre.</p>
<p><u>Messagerie électronique</u></p>	<p>Les membres des organisations syndicales représentatives à l'IRSN disposent, dans le cadre de leur activité syndicale, d'une adresse électronique au format NOM Prénom OS (prénom.nom-os@irsn.fr) assurant l'acheminement des messages sur l'intranet IRSN et sur Internet. Ils disposent également d'une adresse électronique au format IRSN OS (irsn.os@irsn.fr), sous réserve de la désignation, par chaque organisation syndicale, d'un responsable de la boîte à lettres, chargé notamment de la mise à jour des listes des membres ayant accès à cette adresse.</p> <p>Les boîtes à lettres correspondant à ces adresses sont soumises aux règles de fonctionnement appliquées de manière générale à la messagerie de l'IRSN (notamment taille maximale de la boîte, suppression automatique des messages contaminés par des virus).</p> <p>Ces adresses électroniques sont distinctes de l'adresse électronique qui leur est attribuée pour leurs activités professionnelles. Les communications liées à l'activité syndicale doivent prioritairement être écrites de cette adresse spécifique de messagerie. Il est rappelé que recours à l'utilisation de la fonction « copie cachée » doit demeurer exceptionnel.</p> <p>Les organisations syndicales peuvent diffuser des messages « texte » à tout ou partie du personnel indiquant que leur site informationnel vient d'être mis à jour ainsi que l'objet de</p>

Handwritten signature/initials in blue ink.

	<p>cette mise à jour. Les messages ainsi diffusés ne pourront contenir que le logo de l'organisation syndicale concernée (d'une taille maximale de 50 Ko), ainsi qu'un lien hypertexte renvoyant à la page d'information.</p> <p>Ces messages seront élaborés de manière à ne pas entraver le bon fonctionnement de la messagerie.</p> <p>Par ailleurs, les organisations syndicales peuvent établir, sous leur responsabilité, des listes de diffusion avec l'accord préalable et écrit des personnels de l'IRSN concernés par ces listes. Cet accord est présumé pour leurs adhérents. Les personnels de l'IRSN figurant sur ces listes de diffusion peuvent demander à tout moment à en être radiés, les organisations syndicales étant tenues de faire droit à ces demandes et d'en informer immédiatement les intéressés.</p> <p>Dans le cadre des négociations des protocoles préélectoraux, des modalités particulières de communication syndicale pourront être envisagées.</p>
<p><u>Accès à internet</u></p>	<p>L'accès à internet est possible depuis les postes informatiques des locaux dédiés aux organisations syndicales de la même manière que l'ensemble des salariés de l'IRSN. A ce titre, les organisations syndicales s'engagent à respecter également dans ce cadre les règles d'usage et de sécurité en vigueur à l'IRSN sur l'utilisation d'internet.</p> <p>Par ailleurs, les organisations syndicales peuvent faire le choix d'ouvrir un site accessible depuis internet sous réserve du respect du secret professionnel dans les éléments publiés.</p> <p>Si le site est externalisé chez un prestataire choisi par la direction, Le coût sera pris en charge dans la limite de 100 €/an, le coût supplémentaire éventuel pouvant s'imputer dans le crédit de fonctionnement défini à l'article 4.2 b) du présent accord.</p> <p>Le lien hypertexte vers ces différents sites internet est présent sur le site intranet de l'IRSN.</p>
<p><u>Principes régissant l'intervention sur les réseaux sociaux et sites internet extérieurs à l'entreprise</u></p>	<p>En vertu des dispositions législatives, notamment celles relatives à la loi sur la presse et l'ordre public, et de la charte des NTIC du 25 mai 2005 applicable à l'IRSN, les organisations syndicales s'engagent à respecter les règles de confidentialité et de discrétion applicables en matière de communication et s'interdisent de divulguer des informations confidentielles ou pouvant porter atteinte à l'IRSN et à son bon fonctionnement.</p> <p>L'IRSN se réserve le droit de rechercher et de sanctionner, le cas échéant, l'auteur d'une communication diffusée à travers les outils de communication informatiques, en violation des dispositions légales et conventionnelles, notamment en cas de diffamation ou d'injures à l'encontre de l'IRSN. L'organisation syndicale ou la personne concernée sera systématiquement informée au préalable, sauf urgence, des opérations effectuées et des mesures prises, conformément à la législation en vigueur.</p> <p>L'IRSN ne peut être tenu responsable du contenu des sites utilisés par les organisations syndicales.</p> <p>Au titre de la charte des NTIC du 25 mai 2005, il est rappelé que les forums de discussion, chat sont proscrits.</p>

let. 2011 plus

4.3 La négociation collective

a) Ouverture d'une négociation

En dehors des cas spécifiques où la négociation est imposée par un texte légal ou réglementaire, l'initiative d'une demande d'ouverture de négociation, qu'elle soit obligatoire ou non, peut provenir de la direction de l'IRSN ou d'une organisation syndicale représentative.

L'ouverture d'une négociation peut être demandée :

- Par une organisation syndicale.

Dans cette hypothèse la demande est adressée à l'employeur et aux autres organisations syndicales par écrit et est motivée. Le refus éventuel opposé à une demande de négociation est également notifié par écrit et motivé.

- Par l'employeur.

Dans cette hypothèse, la demande est adressée aux organisations syndicales par écrit et est motivée. Le refus éventuel opposé à une demande de négociation est également notifié par écrit et motivé.

b) Convocation et déroulement des négociations

La convocation à une réunion de négociation doit impérativement contenir un ordre du jour, le lieu et la date de la réunion ainsi que le cas échéant tous les documents nécessaires à la tenue de cette réunion.

La direction s'engage à communiquer par voie électronique, 7 jours ouvrés avant la réunion d'ouverture d'une négociation, les documents nécessaires à la tenue de celle-ci. Ce délai est restreint à 3 jours ouvrés pour les réunions suivantes. Les destinataires de cette communication sont les délégués syndicaux centraux et locaux.

Lorsqu'une ou plusieurs organisations syndicales sont à l'origine d'un projet de négociation, elles adressent 7 jours ouvrés avant la réunion d'ouverture de cette négociation les documents nécessaires à la tenue de celle-ci. Ce délai est restreint à 3 jours ouvrés pour les réunions suivantes.

Au terme de chaque réunion, les organisations syndicales ont un délai de 3 jours ouvrés pour transmettre par voie électronique à la direction leurs remarques et propositions.

En principe, quatre réunions sont prévues par thématique. Toutefois, à l'issue de la première réunion, les parties pourront d'un commun accord modifier le nombre de réunion. Au terme du nombre de réunions convenu, si les parties ne sont pas parvenues à un accord, la direction et les organisations syndicales pourront convenir, d'un commun accord, d'une prolongation de la négociation.

A défaut d'un tel accord de prolongation des négociations et en l'absence d'aboutissement de celles-ci, un procès-verbal de désaccord sera établi.

Au cours de chaque réunion, les parties établiront un relevé des différents points à traiter ou de désaccord pour la prochaine réunion.

c) Composition des délégations syndicales

Conformément aux dispositions légales, la délégation de chaque organisation syndicale représentative participant à la négociation collective doit comprendre un délégué syndical de l'organisation syndicale ou en cas de pluralité de délégués au moins deux délégués syndicaux. Chaque organisation syndicale peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, pour atteindre un nombre au plus égal à quatre membres.

Les salariés non titulaires d'un mandat désignatif devront être expressément mandatés à cet effet par l'organisation concernée. Les heures passées par ces salariés à la préparation de la négociation peuvent être imputées sur le crédit d'heures mutualisable décrit à l'article 4.2 c).

Dans le cadre des réunions de négociation, chacune des parties peut, dans les domaines préalablement identifiés comme nécessitant des compétences particulières et d'un commun accord, se faire assister d'un expert technique, faisant partie ou non du personnel de l'Institut.

Cet expert intervient en qualité de conseil de la partie qu'il assiste, cette dernière prenant en charge sa rémunération éventuelle, dans le cadre du crédit de fonctionnement. Il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard de toutes les informations dont il a connaissance.

d) Calendrier des réunions

La Direction adresse par courriel aux délégués syndicaux centraux (DSC) et aux délégués syndicaux locaux (DSL) au cours du mois de novembre de l'année N, un calendrier prévisionnel des dates de réunions de négociation pour le premier semestre de l'année N+1, et au cours du mois de mai de l'année N+1, un calendrier prévisionnel pour le second semestre de l'année N+1.

Les réunions de négociation ont lieu en principe une à deux fois par mois.

A la fin de chaque semestre, la Direction indique les thématiques prévisionnelles de négociation des réunions du semestre suivant.

e) Signataire habilité

Le délégué syndical central (DSC) est la personne spécifiquement habilitée pour conclure un accord collectif engageant son organisation syndicale. A défaut, et sous réserve d'un mandat express, un délégué syndical local peut être habilité à signer.

f) Conclusion des accords

Depuis le 1^{er} mai 2018 pour tous les accords collectifs, ceux-ci doivent, pour être valablement conclus, être signés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés. Seuls sont pris en compte les suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs, c'est-à-dire ceux ayant recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections.

Par ailleurs, conformément aux articles L.2232-38 et L.2232-12 du Code du travail, si l'accord a été signé par les organisations représentatives n'ayant pas recueilli plus de 50 %, mais plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections, les organisations syndicales signataires disposent d'un délai d'un mois, à compter de la signature de l'accord, pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre plus de 50 %, la consultation est organisée par l'employeur dans un délai de 2 mois. L'accord est validé s'il est approuvé par la majorité des suffrages exprimés. À défaut, il est réputé non écrit.

Si les organisations syndicales représentatives ne s'emparent pas de la faculté de demander l'organisation d'un tel référendum, alors l'employeur peut en demander l'organisation. Cette consultation ne peut avoir lieu qu'à condition qu'aucune organisation syndicale représentative signataire de l'accord ne s'y oppose.

5 Dispositions générales

5.1 Durée accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Il peut faire l'objet de modification ou de dénonciation, dans le respect de la législation en vigueur.

A noter que le présent accord intègre le projet de réorganisation de la sphère fonctionnelle et support, en particulier s'agissant des représentants de l'employeur devant les instances ou les commissions. En fonction de l'issue de ce projet, et notamment des avis des instances représentatives du personnel à intervenir, les parties pourront être amenées à apporter des ajustements par avenant au présent accord.

5.2 Dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Institut.

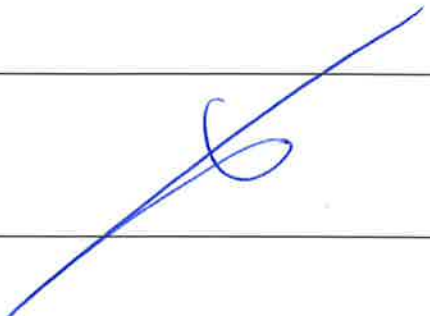


Le présent accord sera, à la diligence de la Direction de l'Institut, déposé à la DIRECCTE, ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

En parallèle, en application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires sera déposée à la DIRECCTE, pour versement de l'accord dans la base de données nationale. Il est rappelé qu'après la conclusion de l'accord et dans le respect des dispositions légales, les parties peuvent convenir qu'une partie de l'accord ne fasse pas l'objet de cette publication.

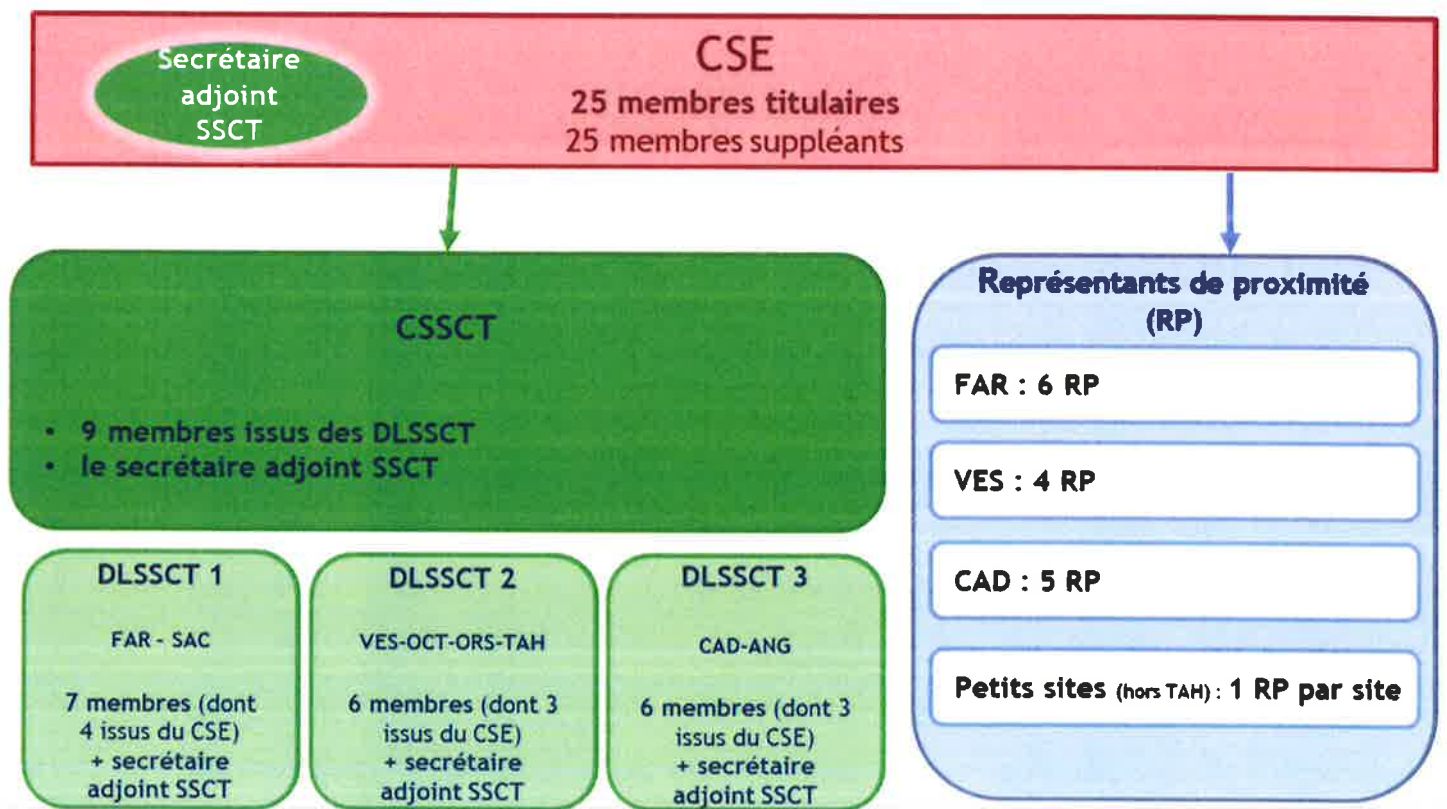
Par ailleurs, l'accord sera publié sur le site Intranet de l'Institut.

lll JAW P/13

Fait à Fontenay-aux-Roses, le 03 juin 2019

<p>Pour l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire</p>	
<p>Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (CFDT)</p>	
<p>Pour le Syndicat des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés de l'énergie atomique (CFE-CGC)</p>	 LUC CODRON
<p>Pour le Syndicat CGT-IRSN</p>	 Philippe BOURACHOT

ANNEXE 1 : Architecture du CSE (schématisation)



Handwritten notes:
 U.I. 300
 Mb

ANNEXE 2 : Sujets récurrents entrant dans le champ de compétence de la CSSCT ou des DLSSCT

Sujets	Compétence	
	CSSCT	DLSSCT
<i>Préparation de la consultation relative au programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'année N</i>	✓	
<i>Bilan semestriel des accidents du travail par site</i>		✓
<i>Bilan périodique des accidents du travail de l'Institut</i>	✓	
<i>Point sur l'avancement des travaux</i>		✓
<i>Visites (point sur les actions à mener, planification des prochaines visites...)</i>		✓
<i>Préparation de la consultation relative au rapport annuel sur l'HSCT de l'année N-1</i>	✓	
<i>Préparation de la consultation sur le projet de programme de prévention HSCT de l'année N+1</i>	✓	
<i>Préparation de la consultation relative au bilan des actions N -1 de formation à la sécurité</i>	✓	
<i>Préparation de la consultation sur le plan de formation HSE de l'année N+1</i>	✓	
<i>Présentation du rapport annuel de l'année N-1 de la médecine du travail</i>	✓	

*Cell. JAW
DLB*

ANNEXE 3 : Sujets récurrents entrant dans le champ de compétence du CSE

Sujets à titre indicatif	Trimestre concerné (T) à titre indicatif			
	T1	T2	T3	T4
Information trimestrielle relative à l'évolution mensuelle de la situation de l'emploi	x	x	x	x
Information relative au bilan N-1 du travail à temps partiel	x			
Information sur la situation de l'IRSN vis-à-vis des cotisations aux organismes sociaux	x	x	x	x
Information sur les demandes de congés sabbatiques, de congés pour création d'entreprise et de congés de solidarité internationale	x		x	
Information relative au bilan n-1 du recours aux heures supplémentaires à l'intérieur du contingent	x			
Information relative au bilan définitif des entretiens annuels N-1	x			
Information relative au bilan N-1 du télétravail	x			
Information relative au bilan N-1 de la mission emploi-compétences-handicap	x			
Information relative au résultat et à la répartition de l'intéressement N-1		x		
Information relative aux prêts directs Bilan N-1 et orientations N+1		x		
Information relative au bilan N-1 du Plan d'Epargne Entreprise et du Plan d'Epargne pour la Retraite Collective		x		
Consultation sur le bilan social et rapport égalité hommes/femmes N-1		x		
Consultation relative au bilan N-1 de la formation professionnelle		x		
Consultation relative à la participation de l'IRSN à l'effort de construction (1% logement) Bilan N-1		x		
Information relative aux performances N-1 du régime de retraite supplémentaire			x	
Information relative au bilan N-1 de la mutuelle			x	
Etat d'avancement des EAD campagne N			x	
Consultation relative à l'avancement du plan de la formation professionnelle N			x	
Consultation relative aux orientations de la formation professionnelle pour N+1			x	
Information relative au CET		x		x
Consultation relative au plan de formation N +1				x
Consultation relative à l'accueil et à l'insertion des jeunes et à l'apprentissage				x
Information relative au rapport responsabilité sociétale de l'entreprise et le bilan des émissions de gaz à effet de serre année N				x

Sujets à titre indicatif	Trimestre concerné (T) à titre indicatif			
	T1	T2	T3	T4
Consultation relative aux comptes définitifs de l'IRSN N-1	x			
Information trimestrielle relative à la situation financière	x	x	x	x
Information trimestrielle relative à l'évolution des commandes, l'exécution des programmes et la sous-traitance	x	x	x	x
Information Consultation et avis relatif au Budget rectificatif (le cas échéant)	x			
Présentation des conclusions des commissaires aux comptes (Comptes N-1)			x	
Information relative à la préparation du budget N+1			x	
Information Consultation et avis relatif au Budget rectificatif n°2 (le cas échéant)				x
Information Consultation relative au projet de budget N+1				x

Information relative au programme d'activité N	x			
Information relative au bilan N-1 des brevets d'invention (circulaire n°15)	x			
Information sur le rapport annuel d'activités N-1		x		
Présentation de la stratégie scientifique à l'IRSN			x	
Information sur le rapport N du COP			x	

Consultation sur le rapport annuel d'activité de la médecine du travail Zone Nord N-1		x		
Consultation sur le rapport annuel d'activité de la médecine du travail Zone Sud N-1		x		
Information sur le rapport d'activité N-1 du service social de l'IRSN		x		
Information sur le rapport administratif et financier N-1 de la médecine du travail		x		
Consultation relative au bilan des actions N-1 de formation à la sécurité		x		
Information relative au bilan N-1 sur l'hygiène, sécurité et conditions de travail		x		
Information Consultation relative au programme de formation à la sécurité N+1				x
Information Consultation relative au programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'année N	x			
Information Consultation relative au rapport annuel sur l'HSCT de l'année N-1	x			
Information Consultation sur le projet de programme de prévention HSCT de l'année N+1				x

Information relative aux comptes provisoires du CSE (Activités sociales et culturelles et fonctionnement)	x			
Consultation relative à la désignation d'un expert-comptable en vue de l'examen des comptes définitifs n-1 et prévisionnels N	x			
Consultation relative au bilan des comptes définitifs du CSE N-1		x		
Information relative au rapport de gestion N-1 du CSE et bilan social du CSE		x		
Information relative à l'examen réalisé par l'expert-comptable du CSE dans le cadre des 3 grandes consultations				x
Planning prévisionnel des réunions du CSE pour le 1er semestre N+1				x
Consultation relative au projet de budget N du CSE (Activités sociales et culturelles et fonctionnement) N+1				x