

- **Rapport annuel d'activité 2022**

Le rapport annuel de l'IRSN a été validé en Conseil d'administration, il contribue à la transparence et l'information du public et permet de rappeler les missions et la stratégie de notre Institut. Son architecture, similaire à celle des années précédentes, fait un zoom sur l'engagement citoyen de l'Institut et sur la mobilisation liée à la guerre en Ukraine. Les points remarquables en expertise et recherche ainsi que les chiffres clefs 2022 sont détaillés. Ce rapport est associé à une stratégie de communication globale et a été rédigé par la direction de la communication. Le document qui sera mis en ligne fera le lien vers d'autres supports disponibles sur le site internet IRSN (avis...). Sa mise en ligne est prévue pour la 2^{ème} quinzaine de mai 2023.

- **Information/consultation sur une organisation exceptionnelle de travail (projet DISKRYNOC, PSE/SRTE/LRC)**

Le CSE est consulté lors de besoins de travailler dans des conditions exceptionnelles. Des volontaires LRC (Laboratoire de Radioécologie de Cherbourg-Octeville) seront emmenés à travailler de nuit pour réaliser des mesures à proximité du site Orano de la Hague. Ces mesures sont destinées à alimenter la modélisation des transferts atmosphériques de radionucléides en cas de situation accidentelle.

Les éléments présentés sont ceux vus en CSSCT avec des compléments sur les questions abordées en réunion (notamment risque à travailler de nuit en bord de route). Des échanges sur les aspects liés au risque radiologique à travailler dans un panache en champ proche ont complété l'analyse. Par précaution une dosimétrie active est prévue.

Cette consultation a été l'occasion de rappeler qu'il est nécessaire que les salariés effectuant du travail de nuit ainsi que leurs hiérarchiques soient informés des nouvelles modalités et compensations liées au travail de nuit (de 21h à 6h) de l'accord négocié fin 2022. Ces nouveautés, incluses dans les conditions générales d'emploi de l'IRSN, sont consultables en pages 18-19. Une clarification de ces mesures sera réalisée par DTR dans les unités concernées.

https://isiman.proton.intra.irsn.fr/isi-cms/prod/xmedia/irsn_doc/irsn_acc_001av4.pdf

- **Rapport annuel médecine du travail et point sur le SPST**

Le docteur A. Robieux (Médecin en santé au travail de la zone Nord) quitte l'IRSN fin mars. Un bilan de l'année 2022 a été présenté, faisant état de soucis avec le turn-over sur le poste de secrétariat médical assuré par une prestation (désormais une infirmière assurant le secrétariat) et des changements de prestataire pour les analyses sanguines.

A ce jour le logiciel Préventiel ne permet pas l'extraction correcte de tous les chiffres nécessaires à l'élaboration du bilan, ce qui a contraint à des extractions manuelles de données. Le docteur A. Robieux a indiqué qu'il faudrait être vigilant sur les FEI (Fiche d'Exposition Individuelle), base pour le suivi médical des risques. Il attire l'attention sur la nécessité de vérifier la cohérence entre le contenu de chaque FEI, souvent générique, et les niveaux de risques auxquels les salariés sont effectivement exposés.

Pour son remplacement à partir d'avril, aucune solution de remplacement par un médecin à temps plein qui serait salarié IRSN n'est en vue. Des solutions transitoires avec des vacataires qui couvriraient à peine un mi-temps sont prévues à court-terme et une solution commune avec le CEA de Fontenay aux Roses est à l'étude (partage de médecins et convention).

En détail : dès avril : 3 médecins vacataires permettront d'assurer le suivi des salariés du VES et de FAR pour un simili mi-temps. 2 viendraient 1 à 2 j/ semaine, le 3^{ème} le Dr Lafond, médecin retraité et vacataire du CEA, viendrait 1 semaine par mois. Un appui du SPST du CEA-FAR serait fait en complément, en particulier pour les urgences et pour le suivi du personnel classé (catégorie A et B). Une candidate est intéressée à tester le SPST IRSN en vue d'un CDI, mais elle préférerait un recrutement au CEA car la taille de l'équipe est plus attractive. Les discussions avec le CEA commencent seulement, sachant qu'ils ont aussi des problèmes de recrutement. Un autre problème est posé avec le renouvellement d'agrément du SPST de l'IRSN planifié en juin 2023. La DRIETS a indiqué que la taille du SPST IRSN ne correspond plus aux normes actuelles des services autonomes. L'agrément pourra seulement être renouvelé de manière temporaire afin d'assurer la transition vers un dispositif plus conforme.

- **Baromètre RPS (Risque Psycho Sociaux) 2022**

Une enquête a été lancée fin d'année 2022 pour recueillir le ressenti et la situation des salariés autour des risques psycho-sociaux. Il y a eu 986 répondants, ce qui représente un taux de participation de 64,3%. Ce baromètre RPS amène à reconnaître la bonne qualité de vie au travail au sein de l'IRSN et un système plutôt protecteur. La DDRH identifie cependant un point d'attention à porter sur les premiers niveaux de management et sur les tensions à traiter dans le niveau haut du management. La reconnaissance du travail et la conduite du changement (thème d'actualité !) nécessiteront de travailler ces éléments.

Une présentation du baromètre RPS a été faite en CODIR ainsi que les actions prévues. Chaque direction va prendre connaissance du rapport la concernant avec DDRH, d'abord avec le management puis avec les salariés. Des actions ciblées seront à déterminer en fonction des situations (personnalisées en fonction du retour terrain). Le baromètre RPS constitue une porte d'entrée pour la prévention et le traitement des RPS. Des plans d'actions sont d'ores et déjà en route dans certains sites ou services.

La périodicité du baromètre RPS prévue dans l'accord QVCT est annuelle, la direction semble projeter de réaliser la prochaine enquête en 2024. Compte tenu du contexte actuel incertain et anxiogène et du fait que la contrainte de rythme de travail est importante pour tous les salariés, la CFDT considère qu'un baromètre en fin d'année 2023 est nécessaire. Par ailleurs, la CFDT note qu'une analyse approfondie des résultats du baromètre sera effectuée par la CSSCT et la cellule RPS.

- **Bilan assistance sociale**

Les assistantes sociales peuvent accompagner les salariés dans leurs démarches et répondre à des questions concernant l'accès aux droits : accompagnement sur la mise en place d'une pension d'invalidité, arrêt maladie, temps partiel thérapeutique, les proches aidants... Elles peuvent également être sollicitées dans le cadre de l'évolution professionnelle, les relations au travail ou encore pour des demandes concernant le départ en retraite.

Les assistantes sociales travaillent en collaboration avec la médecine du travail, la DDRH et les responsables de service. Elles offrent un espace d'écoute en toute confidentialité.

Bilan Assistance Sociale Zone Sud (Marine Clais).

Le démarrage de la prestation de l'AIPSSIE a eu lieu fin février 2022. Il y a eu 42 entretiens effectués, principalement par téléphone ou teams. Le profil des salariés est paritaire autant de femme que d'hommes et les principales demandes ont porté sur la santé du salarié, l'accès aux droits, le handicap et diverses informations. **Pour rappel, les permanences en zone Sud ont lieu tous les mardis, soit en présentiel soit par téléphone/teams.**

Bilan Assistance Sociale Zone Nord (Julie Hascoët).

L'AIPSSIE a créé un dossier sécurisé informatisé en 2018, qui permet de suivre le salarié, de l'embauche, à son départ en retraite et est réservé exclusivement à l'assistant.e du Service Social. On y trouve l'ensemble des sollicitations des salariés. Le motif principal de sollicitations concerne la santé avec, pour 2022, 327 entretiens pour 109 salariés concernés et 133 interventions demandées par l'IRSN. **Pour rappel, vous pouvez rencontrer l'assistante sociale de la zone nord du lundi au jeudi sur RDV à Fontenay.**

- **Avancement de la réorganisation PSE-ENV**

En décembre dernier, PSE-ENV a présenté en CSE le schéma d'organisation retenu à l'issue des consultations tenues au cours des 6 mois qui avaient précédé. Pour rappel, la nouvelle organisation prévoit la répartition des laboratoires qui composaient le SRTE entre un service "transferts dynamiques" (LRTA et LRC répartis entre milieux aquatiques et atmosphérique), un service "santé environnementale" (LECO + SEREN), un service "déchets et pollutions radioactives" (LR2T + SEDRE) et le maintien du SCAN dans sa forme actuelle. Depuis cette présentation, la réorganisation de PSE-ENV avance avec la nomination des préfigurateurs, la définition d'un schéma de gouvernance transverses des plateaux et équipements techniques de PSE-ENV, d'un schéma d'animation scientifique et technique en trois niveaux de pilotage. Ces éléments ont été présentés au cours d'une AG tenue les 9 et 10 mars. L'objectif de PSE-ENV est de disposer de l'ensemble des éléments d'organisation (NOI, responsabilités HSE, radioprotection, déchets, installations...) pour finaliser le processus de réorganisation devant les instances (DLSSCT, CSE) pour une mise en place en juillet 2023.

Les élus CFDT s'inquiètent de la gestion des laboratoires multisites, des nombreux niveaux de gestion des plateaux techniques et équipements, de la complexité de l'animation/pilotage scientifique et technique.

- **Point sur les congés sans soldes, temps partiels, heures supplémentaires**

Aujourd'hui l'IRSN compte 3 congés sans solde. Il n'y a aucun congé de création d'entreprise ni de solidarité internationale.

Concernant les heures supplémentaires, on note une grande disparité dans les pratiques des différentes direction thématiques de l'IRSN. En effet, 662 heures supplémentaires sur les 996 déclarées l'an dernier dans PSE. Cet écart entre PSE et le reste des directions de l'IRSN persiste depuis plusieurs années. Certaines activités de PSE (l'animalerie notamment) justifient un usage récurrent des heures supplémentaires mais nous considérons qu'il existerait une forme de censure ou d'autocensure pour

déclarer les heures supplémentaires, notamment chez les cadres. Nous avons également demandé une analyse concernant les heures complémentaires (applicables aux personnes en temps partiels).

Concernant les temps partiels, il en existe actuellement à 167 dans l'ensemble de l'IRSN. Ils concernent majoritairement les femmes (141 pour les femmes contre 26 pour les hommes) et sont cohérents au regard des proportions de cadres et non cadres de l'IRSN (123 chez les cadres soit 73,6% contre 44 chez les non-cadres soit 26,4%). L'année 2022 a connu davantage de passages à temps partiels (39) que de retours au temps plein (14). Selon la présentation de la direction, il n'y a eu ni refus de temps partiels, ni de refus de retour au temps plein.

- **Points SSCT :**

- 1- Point de situation sur l'IRSN Academy (IRSN/DTR/DDMCC/SCOPE).

Pour rappel, le point d'inquiétude est lié aux arrêts de longue durée de 2 salariés. Pour limiter la charge sur les salariés restants, un moratoire sur les activités internationales a été décidé.

Recrutements en cours : une nouvelle adjointe à la chef de service, un ingénieur pédagogique, identification du prochain directeur, 2 POVAS en cours (un en passe d'être pourvu).

- 2- Point global sur les situations de RPS. Le CSE note plusieurs exemples récents de situations ayant conduit à une enquête réalisée en interne (SESA CAD, LRC Cherbourg...). Le CSE estime que ces situations présentent un caractère complexe. En effet, pour certaines d'entre elles les difficultés sont récurrentes et durent depuis maintenant un certain temps. Le CSE demande donc les raisons pour lesquelles la direction a systématiquement recours à une enquête interne alors même que ces situations auraient justifié une intervention extérieure, comme le prévoit l'accord sur les risques psychosociaux. Le CSE s'inquiète de voir le recours aux intervenants extérieurs limité, ce qui pourrait laisser croire à une volonté de masquer des problématiques internes. Pour la direction, l'enquête RH est essentielle, elle peut être mise en place rapidement, permet d'avoir un traitement objectif et mettre en place un plan d'actions. Cela n'empêche pas d'avoir ensuite l'apport d'un cabinet extérieur.

Dans le cadre du nouvel accord QVCT d'avril 2022, le traitement des RPS a été revisité avec notamment un appel d'offre pour des prestations par des cabinets extérieurs (passage prévu à la CCM de mai) qui permettront de pouvoir avoir accès, au besoin, à des outils de prestataires. Cet appel d'offre a nécessité la rédaction d'un cahier des charges pour cette prestation de 4 ans à un moment où il y avait un problème de ressources internes.

- 3- En réunion de définition d'OdJ de la DLSSCT de Cadarache, puis à celle visant à définir l'OdJ de la CSSCT, les membres de DL et de CSSCT ont fait part de leurs inquiétudes vis-à-vis de la charge de travail qui semble très importante dans certains secteurs, possiblement amplifiée par la situation de sous-effectif 2022. Aussi, le CSE souhaite que la direction réponde aux demandes de la DL et de CSSCT restées sans suite de présenter une analyse par service des horaires de travail, des dépassements de plafonds et des horaires écrêtés au-delà des 24h pour l'année 2020. Une attention particulière serait à porter aux salariés à temps partiel.

Un travail est programmé avec un bilan qui devrait être présenté en CSST courant juin 2023 et au cours de réunions de négociations.

- 4- LATAc : l'autorisation annoncée au dernier CSE n'a pas encore été délivrée. Qu'en est-il ? Des échanges ont lieu avec l'ASN. L'instruction ne sera pas conduite dans les délais espérés pour

la mise en service de l'ensemble du LATAC. Cependant, l'ASN devrait procéder à la délivrance d'une autorisation temporaire, pour une durée d'un an, d'ici à la fin mars.

Questions diverses :

- 1- Point d'information sur l'évolution de la situation de l'emploi et des POVAs en cours :
65 CDI actés pour 2023, 1 CDI pour 2024, 128 postes sont ouverts.
- 2- Point d'information sur le retour de l'audit HCERES :
Un résumé est disponible sur le site internet de l'IRSN et le rapport complet est disponible ici :
<http://www.hceres.fr/LISTE-ALPHABETIQUE-DES-ETABLISSEMENTS-ET-ORGANISMES-EVALUES/INSTITUT-DE-RADIOPROTECTION-ET-DE-SURETE-NUCLEAIRE-IRSN>