

Ordre du jour

Point 1 : Approbation des procès-verbaux

Point 2 : information-consultation relative au projet d'évolution du Pôle Santé Environnement

Point 3 : présentation du rapport HCERES

Point 4 : information sur la situation de l'IRSN vis-à-vis des cotisations aux organismes sociaux (1-er trimestre 2023)

Questions diverses :

Point 1 : Approbation des procès-verbaux

Les procès-verbaux des réunions du 3, 9, 17 et 24 mars 2023 ont été approuvés à l'unanimité.

Point 2 : information-consultation relative au projet d'évolution du Pôle Santé Environnement

Le processus de réorganisation de PSE-ENV, initié en 2022, a fait l'objet d'un suivi en CSE avec plusieurs présentations en mai, septembre et décembre 2022 relatives à l'avancée des réflexions et aux modalités de consultation des salariés pour définir le schéma retenu. L'avis du CSE est désormais sollicité sur le projet d'organisation finalisé en vue d'une mise en œuvre en juillet 2023, présenté par François Besnus et Marc Gleizes.

Sur le principe, cette réorganisation amène à :

- rassembler les compétences d'expertise et de recherche de PSE-ENV au sein de services "thématiques" et mettre en cohérence les instances de pilotage de la direction (COFIL), les GTR et les axes programmes ;
- faire émerger la thématique de santé environnementale dans l'organisation de PSE-ENV et dans la programmation scientifique ;
- préparer la jouvence des plateaux techniques, notamment à Cadarache.

A l'issue des échanges avec le personnel et la ligne hiérarchique, la direction de PSE-ENV a acté un rapprochement recherche-expertise conduisant à la disparition de l'actuel SRTE et la répartition des unités qui le composaient dans 3 services, 2 existants (SEDRE, SEREN) et un nouveau service. Le schéma final d'organisation de PSE-ENV comporte ainsi 3 nouveaux services :

- le Service des Transferts Atmosphériques et Aquatiques des Radionucléides (STAAR), dédié à la recherche sur les transferts dynamiques pour les besoins de la crise. Il est constitué du SRTE/LRTA de Cadarache et du SRTE/LRC de Cherbourg ;
- le Service de Radioprotection des Populations et de l'Environnement (SERPEN), constitué du SEREN (FAR et Cadarache) et du SRTE/LECO (Cadarache) dont un des objectifs est de progresser sur les approches écosystémiques ;
- le Service des Pollutions et des Déchets Radioactifs (SPDR), constitué du SEDRE (FAR) et du SRTE/LR2T (Cadarache), dédié à la gestion des sites et sols pollués : de la connaissance des transferts à la gestion des déchets ;

Pour mémoire, les autres de service de PSE-ENV (SAME, SIRSE, SCAN et SEDDER) restent inchangés.

La réorganisation est réalisée à effectifs constants, ne prévoit pas de mouvement de personnel (entre sites) et ne touche pas le périmètre des laboratoires actuels, hormis pour les deux laboratoires multisites créés mais qui résultent de l'addition d'unités préexistantes.

Le CSE note cependant que la réflexion concernant le STAAR comporte encore l'option de créer une nouvelle unité dédiée la modélisation des transferts atmosphérique dont une partie vise des activités conduites au sein de PSE-Santé/SESUC. Un temps supplémentaire est laissé à la réflexion et à la poursuite des collaborations déjà en place entre les unités des différents services (STAAR/LRC, SERPEN/BERAP et SESUC/BMCA).

Du fait de la dispersion géographique des compétences thématiques, la réorganisation conduit à créer des unités multisites (laboratoires et services).

Pour le CSE, les moyens à mettre en œuvre pour faciliter la gestion des 2 laboratoires multisites créés (Cadarache / Cherbourg et FAR / Cadarache) devront faire l'objet d'une attention particulière afin que les salariés n'ayant pas leur hiérarchie présente au quotidien ne se sentent pas « isolés ». Il en est de même pour ce qui concerne l'animation des services à créer qui seront tous multisites. A ce titre, le déploiement rapide des moyens techniques de visioconférence haute définition (ou à réalité augmentée) est nécessaire pour d'une part limiter les déplacements entre sites tout en assurant le maintien d'un lien de qualité indispensable au bon fonctionnement des unités.

La réorganisation amène également PSE-ENV à redéfinir l'organisation de la gestion de ses plateaux techniques, à clarifier les responsabilités vis à vis de l'externe (ICPE, gestion des déchets, lien avec le CEA...), en interne IRSN (responsabilités HSE, pilotage et coordination des plateaux, lien avec les axes programmes...) et tenir compte des difficultés induites par des services et laboratoires multisites.

A ce titre, le CSE relève qu'une cellule d'appui spécifique est mise en place au sein du SERPEN pour aider le chef de service dans la gestion des plateaux techniques de Cadarache mais que l'organisation des délégations HSE sur le site de Cherbourg constitue une contrainte significative pour un poste de hiérarchie non encore pourvu faute de candidature interne. Une délégation HSE à distance, comme cela a été transitoirement assuré depuis le site du Vésinet, n'est pas une option acceptable.

En conclusion, le CSE a donné un avis favorable à cette réorganisation.

Les élus CFDT prennent acte d'un processus de consultation plus transparent vis à vis des instances, de choix visant à laisser mûrir certains points de réflexion, d'une volonté de clarifier les rôles de chacun dans l'organisation et son pilotage.

Si l'adoption d'une structure thématique associant expertise et recherche est plus lisible en interne et en externe IRSN, elle se heurte en pratique à la difficulté de devoir gérer de nouvelles unités multisites, y compris 2 laboratoires. A ce titre, les élus CFDT souhaitent qu'un REX soit présenté dans un an.

Sur le fond, cette réorganisation met en lumière la rationalisation à venir des plateaux techniques de PSE-ENV sur le site de Cadarache pour lesquels une jauge est nécessaire dans un contexte sans réelles marges de manœuvre financières. C'est un point d'attention pour les élus CFDT.

Point 3 : présentation du rapport HCERES

Patrice Bueso a présenté les premières pistes pour un plan d'action suite à l'évaluation par l'HCERES (Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur) qui a été publié fin mars.

L'évaluation avait été programmée en 2022 afin que les résultats puissent être utilisées pour l'élaboration du COP 2024-2028 (en pause actuellement).

P.Bueso a indiqué que le rapport était positif, malgré les points faibles, et souligne la capacité de l'Institut à piloter de la recherche. Il a indiqué que ce point était important en particulier quand un autre organisme (CNRS, INSERM...) souhaitait s'associer à l'IRSN.

Le rapport est structuré de manière assez classique et a été élaboré à partir d'éléments issus :

- Du rapport d'auto-évaluation de l'IRSN
- Des échanges avec nos tutelles
- Des échanges avec des groupes de salariés (par thématique, élus du CSE, représentants du personnel, ...)

L'HCERES reconnaît les enjeux auxquels il faut faire face dans un environnement en mutation, avec notamment des demandes d'expertise en radioprotection et en sûreté en hausse et qui deviennent encore plus stratégiques. Les atouts et les performances de l'Institut ont été identifiés :

- Assume au meilleur niveau ses missions en liaison avec l'État
- Modèle couplant expertise et recherche, performant et structurant
- Parc de plateformes expérimentales et logicielles souvent uniques et d'envergure européenne
- Reconnaissance de son expertise auprès des pouvoirs publics aux niveaux français, européen et international
- Leadership de sa recherche en sûreté nucléaire et radioprotection
- Effort remarquable d'ouverture à la société civile, déontologie et formation

L'HCERES a reconnu que l'Institut a su évoluer et s'adapter pour répondre aux attentes des parties prenantes. Les quatre axes prioritaires pour la période 2022-2026, identifiés par l'IRSN, à savoir : la santé environnementale, la lutte contre le cancer, le nucléaire face aux enjeux de la transition énergétique et la réponse aux crises et aux menaces nucléaire, radiologique, biologique, chimique ont été jugés légitimes et pertinents.

Les points faibles identifiés sont :

- Un modèle économique non soutenable
- Une faible part des ressources propres
- Une complexité de l'organisation de la recherche
- Une comitologie et des transformations pas toujours bien comprises
- Un manque d'attractivité des talents (dont les jeunes chercheurs)
Trois grandes familles de point de vigilance ont été soulignées :
- Politique de partenariats académiques → à élargir et renforcer
- Plateformes → établir un modèle économique pour la maintenance et la mise à niveau
- Soutenabilité des activités de recherche et d'expertise → définir des priorités, moyens et organisation

Enfin **sept recommandations** ont été formulées :

- **Scénarios de soutenabilité budgétaire** pour la préparation du prochain contrat d'objectif et de performance avec attention particulière à l'équilibre expertise – recherche
- Démarche et plan d'actions pour **accroître les ressources propres**
- Élargissement et **renforcement de la politique de partenariats académiques** structurants, en France et en Europe, en privilégiant les accords au niveau institutionnel

- Finalisation de la transformation des directions fonctionnelles et **clarification de l'organisation de la recherche**
- Renforcement de la **valorisation et la politique d'ouverture des plateformes**
- **Evolution du système d'information** pour répondre aux enjeux de la transition numérique
- Mise en place un comité international d'experts pour **évaluer l'intérêt de la poursuite du programme Cabri**

Des premiers axes pour engager un plan d'action seront présentés au CA de juin puis le plan d'action sera présenté en CSE et au CA en septembre et octobre.

Les élus CFDT constatent que, bien que des améliorations aient eu lieu en 4 ans, plusieurs points faibles identifiés lors de l'évaluation de 2018 perdurent. C'est notamment le cas pour la politique des partenariats, l'ouverture des plateformes, la complexité de l'organisation de la recherche, et la trop faible part des ressources propres. Concernant l'ouvertures des plateformes, un bilan des activités du SPOT (Service de soutien aux plateformes scientifiques et techniques pour leur valorisation et leur optimisation) avait été fait en CSE un an après sa création en 2020, les élus CFDT souhaitent qu'un nouveau bilan soit présenté.

Point 4 : information sur la situation de l'IRSN vis-à-vis des cotisations aux organismes sociaux (1-er trimestre 2023)

L'institut est à jour de ses cotisations aux organismes sociaux pour le premier trimestre 2023

Questions diverses

1. Point d'avancement relatif à la revue stratégique des activités

J.C Niel a indiqué qu'une note sera transmise au CA accompagnée d'une annexe qui présente les 57 actions qui pourraient s'intégrer dans un contrat de type COP. Mais l'IRSN est en attente d'une suite. Il y a par ailleurs l'objectif d'avoir une réflexion sur ce qui va sortir du groupe de travail, comment organiser une gouvernance ?

Les élus ont estimé que le document transmis était clair, mais ont rappelé que lors du CSE de mars, le DG avait annoncé la fermeture des sites d'Orsay et de Papeete. Les salariés du site d'Orsay étant très inquiets, il a été demandé à la Direction Générale un calendrier de décision. Le Directeur Général a précisé : « Concernant Orsay, le tendancier est à la fermeture du site mais le timing est ouvert, la décision n'est pas formellement prise. Il n'y a pas d'urgence à fermer. Concernant Tahiti, la décision n'est pas si claire, le débat reste ouvert ».

2. Régime de la grève à l'IRSN

La demande des élus concernait la retenue sur salaire à l'occasion de grève ; notamment le régime applicable à l'institut en cas de grève. La direction a indiqué que les salariés sont soumis au code L2512-1 du code du travail et suivants, applicables «Aux personnels des entreprises, des organismes et des

établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes et établissements sont chargés de la gestion d'un service public ». Alors dans ce cas, la retenue sur salaire est de +>

- **1/60^{ème} pour une durée inférieure à 1h,**
- **1/50^{ème} pour une durée comprise entre 1 et moins d'une demi-journée,**
- **1/30^{ème} pour une durée comprise entre 4h et moins d'une journée.**

Par ailleurs, les élus ont fait remarquer que depuis la création de l'institut, nous n'étions pas soumis à la rédaction d'un préavis, en tant que salariés de droit privé. La direction a fait connaître son désaccord sur ce point. L'usage mis en place à l'institut devrait donc être modifié.

Par ailleurs la direction a indiqué se référer à la jurisprudence de 1984 (suite à un contentieux au CEA).

3. Point de situation relatif à un projet d'organisation exceptionnelle liée à la Coupe du monde de rugby 2023 et aux J.O.2024

Concernant l'organisation, la direction juge les consignes de l'Etat parcellaires ce qui pousse l'IRSN à « s'auto-saisir » sur le sujet pour être mobilisable. Il en résulte l'élargissement du dispositif d'astreinte, le grément du centre de crise et de la cellule mobile. 26 fonctions complémentaires seront d'astreinte (11 pour le CTC (centre technique de crise), 1 pour la CM (cellule mobile) et 14 pour les laboratoires fixes santé/environnement) pendant ces événements sachant que les laboratoires environnement et santé ne seront pas d'astreinte en permanence. Aujourd'hui, le dispositif d'astreinte est constitué de 36 salariés/semaine. 60 personnes seront mobilisées pendant les 13 semaines cumulées (coupe du monde Rugby et JO 2024). La Direction a rajouté que l'IRSN pourrait être amené à solliciter des renforts.

Les élus ont demandé en quoi ces événements seraient plus dramatiques qu'une centrale qui aurait un accident majeur pour réquisitionner autant de moyens. En réponse, le Directeur Général a rappelé le caractère très symbolique de l'événement, et qu'à la différence d'un accident de réacteur il s'agirait d'un acte de malveillance, ce qui est assez différent. Par ailleurs la Direction a précisé que les laboratoires fixes ne font pas partie du dispositif d'astreinte mais l'IRSN faisant partie d'un réseau de laboratoires « Nucléaire Bactériologique et Chimique », ces laboratoires peuvent être mobilisables dans un délai court. Enfin, le volet financier associé à cet élargissement du dispositif d'astreinte est à venir et les aspects compensations seront instruits par la DDRH.

Les élus ont voulu savoir si des équipes d'astreintes avaient déjà été identifiées. La direction a répondu par l'affirmative en précisant que c'était le cas pour 10 personnes pour le centre de crise. Concernant les laboratoires l'identification est en cours.