

Le dernier CSE de la mandature (2019-2023) a eu lieu le 20 octobre à Cadarache.

Point 1 : Information relative au projet de calendrier 2024 des jours de fermeture (JRTT et JRS) et REX des jours de fermeture 2023 sur les sites de Cadarache et de Saclay

Un bilan des absences pendant la semaine de fermeture du CEA sur les sites de Cadarache et Saclay (14 au 20 août). 20 à 25 % ont travaillé dont 50 % en télétravail à Cadarache) et 87 % à Saclay. Il n'y a pas eu de retour d'expérience sur l'organisation des unités dans cette période.

Le 2 janvier 2024 sera une JRTT imposée. Les autres jours imposés seront présentés au CSE de décembre et la Direction indique vouloir imposer des jours de fermeture alignés sur ceux du CEA pour l'année 2024. Les élus CSE ont soulevé la problématique des unités bi-site pour lesquelles les congés/JRTT imposés ne seraient pas identiques et ont appelé à la vigilance si le CEA venait à étendre ses périodes de fermeture.

Le CEA national a sorti ses jours de fermeture : 10 mai, 23 au 31 décembre. Les dates propres aux centres CEA restent à venir.

Point 2 : Point relatif aux règles de l'organisation des événements type « Portes Ouvertes »

La Direction a décidé de ne plus appliquer la circulaire (n°28) lors de la participation à des événements de type portes ouvertes ou fête de la science sans information préalable du CSE. Désormais c'est l'avenant n°4 à l'accord CGE (Conditions Générales d'emploi) qui s'applique. La comparaison de l'avant/après est complexe et dépend de chaque cas (temps plein/temps partiel, travail samedi/dimanche, heures supplémentaires ou non). En pratique de nouvelles contraintes se font jour et les participations apparaissent moins bien valorisées. La Direction propose de réaliser une analyse détaillée des journées portes ouvertes sur le site du Vésinet et de proposer une réunion technique permettant d'approfondir les cas d'application des nouvelles dispositions.

Les élus CSE ont demandé l'ouverture d'une négociation pour définir des conditions suffisamment attractives pour tous afin que les volontaires pour participer à ces événements soient suffisamment nombreux.

Point 3 : Réorganisation du contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection

Le directeur général a fait un point d'étape sur le projet de loi et les GT communs IRSN/ASN :

- Une réunion interministérielle a eu lieu le 20/10, si celle-ci est conclusive le projet de loi devrait être mis en consultation formelle avant la fin du mois d'octobre. L'indépendance entre expertise et décision figurant dans la loi serait uniquement portée par l'indépendance du collège par rapport aux services. Pour que l'AAI puisse être un organisme de recherche, le code de la recherche devrait être modifié. Un article porte sur la transparence et enfin une longue partie du projet porte sur le transfert des salariés de l'IRSN et le volet social. Les missions sur les installations de défense et de dosimétrie externe ne devraient pas rejoindre la nouvelle entité si la loi est votée.

- Les GT commun avec l'ASN sont au nombre de 12, 3 ont déjà commencé (expertise/inspection, recherche, crise/surveillance) et 4 vont démarrer (Transparence/Ouverture à la société, Systèmes d'information, Ressources Humaines/Dialogue social, Budget/Achats).

La traduction dans la loi de l'intégration de l'IRSN dans une AAI constitue « édifice normatif atypique ». Même si l'objectif est de pérenniser le statut IRSN au sein de ce nouvel ensemble, de nombreuses étapes devront être franchies pour assurer la stabilité de cet édifice législatif qui met d'ores et déjà de côté la DEND et la BU LDI.

Impliqués dans l'Intersyndicale, les élus CFDT continueront de vous informer des évolutions du projet.

Point 4 : Information-consultation relative au projet de décision unilatérale suite à la NAO complémentaire 2023

Un complément de cadrage de 0,6% de la RMPP a été attribué par Bercy sans financement associé. Avec un cadrage initial de 3,5%, l'IRSN ne fait pas partie de EPIC les mieux lotis en 2024 avec seulement 4,1% au total. Malgré les différentes alertes sur la nécessité de revaloriser les salaires à l'IRSN (rapport du sénateur Rapin, rapport de l'OPECST, rapport des députés Rome et Dufour), les ministères de tutelles n'ont ni autorisé ni financé un cadrage suffisant pour permettre d'œuvrer à l'amélioration de l'attractivité des rémunérations à l'Institut. La Direction a proposé d'utiliser le cadrage complémentaire en augmentant de la valeur du point de 0,665% avec effet rétroactif au 01/01/2023, ce qui pèse 0,6% sur la masse salariale (le point passera de 5,6255 à 5,6629€).

La CFDT se réjouit que la Direction propose une augmentation générale mais regrette que la somme en euros ne soit pas identique pour tous. Le cadrage accordé cette année est encore largement insuffisant alors que l'écart entre les rémunérations à l'IRSN et dans les secteurs d'activité de l'énergie et de la santé est significatif. Pour cette raison la CFDT et les autres organisations syndicales n'ont pas signé d'accord.

Point 5/6 : Exercice de l'expertise dans le cadre de l'article L.2312-17 du Code du travail relatif à la politique sociale et info/consultation

Le CSE s'est fait assister par un expert (cabinet SECAFI).

Politique de l'emploi : l'IRSN connaît un déficit chronique des effectifs, - 43 ETPT en juin 2023, depuis le gel des embauches décidé en 2021 à la suite du dépassement du plafond d'emploi. L'année 2022 a cependant connu une forte campagne de recrutement pour les CDI et les alternants qui a permis d'augmenter l'effectif de ces deux populations en fin 2022.

Formation : le budget prévisionnel pour la formation 2022, de 1,57 M€ (1,32% de la masse salariale, en baisse par rapport à 2021), a été consommé à hauteur de 84%. Un nombre élevé d'annulations a été constaté (1151) dont 2/3 du fait des salariés notamment pour les formations en interne. Le budget 2023 a été réduit de 100 k€.

Politique salariale : les cadrages 2022 et 2023 (3,7 et 4,1% respectivement) étant inférieurs à l'inflation, les salariés perdent en pouvoir d'achat. L'étude sur les rémunérations menée par le Cabinet Deloitte a montré qu'en comparaison avec les métiers de l'énergie et de la santé, la rémunération médiane des

cadres IRSN est inférieure de - 23% au marché avec des écarts qui s'accroissent pour les métiers ayant les poids les plus importants (référents, managers...). Concernant les non-cadres, les salaires apparaissent globalement comparables avec le marché.

Egalité et diversité professionnelle : l'étude montre une progression lente de la féminisation des métiers. 10 femmes sont désormais parmi les 50 plus hautes rémunérations et mieux classées (contre 9 précédemment). Le CSE a noté que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'est réduit (0,95 à 1,05 en 2021, 0,96 à 1,03 en 2022). Les femmes sont représentées à hauteur de 54% dans les promotions, cette proportion est de 37,9% pour les promotions dans la ligne managériale. Si depuis plusieurs années l'IRSN poursuit la même politique en matière d'égalité professionnelle et de handicap, il n'existe à ce stade aucune politique affichée en matière de diversité, et ce malgré le souhait du CSE d'aborder la question de la diversité par l'élargissement des compétences de la commission égalité professionnelle à la thématique de la diversité.

Les élus CSE ont pris acte du bilan social 2022 et des perspectives pour 2023/2024.

Point 7 : Information sur la situation de l'emploi (3^{ème} trimestre 2023, perspectives 2024)

L'évolution des effectifs depuis décembre 2022 est résumé dans le tableau ci-dessous.

Mois	Décembre	Août	Septembre
Total	1773	1767	1788
CDI	1590	1601	1610
CDD	154	135	146
Intérim	29	31	32

En août nous étions à -51,2 ETPT (équivalent temps plein travaillé) par rapport au plafond d'emploi, la projection à décembre pour l'année 2023 est de -44,6 ETPT. **Le déficit chronique constaté en 2022 n'est pas près d'être résorbé malgré les efforts de recrutement.** Pour rappel, en 2023, il y a eu 117 recrutements en CDI et 7 sont d'ores et déjà actés pour 2024. Actuellement 89 postes sont ouverts.

En parallèle, l'état des départs réalisés ou annoncés (démissions et congés mobilité) est, au 10 octobre, de 46 salariés quittant l'IRSN en 2023 et 3 sur 2024. Pour rappel, le nombre total pour l'année 2022 de 42 départs par démission ou congé mobilité. L'annonce du projet de fusion ASN-IRSN a motivé presque un tiers des 31 départs annoncés depuis mars 2023.

Les élus CSE ont demandé si les démissions sont concentrées sur certains services et s'il y a des services en tension. Quelques services ont été identifiés et des changements d'organisation ont dû être pris. Nous avons également alerté sur les risques psychosociaux pour les équipes en place très investies pour continuer à faire tourner les unités et assurer la formation des nouveaux entrants.

Points 8 et 9 : Information relative à la situation financière de l'IRSN (3^{ème} trimestre 2023), Information relative à l'évolution des commandes, l'exécution des programmes et la sous-traitance (3^{ème} trimestre 2023)

En résumé, le suivi de cet ensemble d'indicateurs fait apparaître une situation au 30 septembre globalement similaire à celle de l'année 2022.

Les élus CSE attendent les prévisions d'atterrissage pour constater si, encore une fois, le pilotage budgétaire IRSN conduit à des écarts significatifs entre prévu et réalisé.

Questions diverses :

- **Information relative à un futur projet de réorganisation au sein de PSE-SANTE.**
Malgré l'incertitude sur l'avenir de l'IRSN, PSE-SANTE souhaite revisiter son organisation à la suite d'une demande de l'HCERES de simplifier la programmation de ses activités, actuellement réparties entre 3 axes programmes, des groupes thématiques, des projets de recherche... Des réflexions sont en cours avec la DIR, les RAP et les CdS avec pour objectif un partage et une mise en débat début 2024. Le regroupement potentiel de thématiques conduit à envisager des modifications de l'organisation actuelle.
- **Economies d'énergie pour l'hiver 2023-2024**
En l'absence d'évolution des consignes données aux opérateurs de l'Etat majeure dans les circulaires gouvernementales, PPT prévoit la reconduction des mesures d'économies d'énergies seront mises en œuvre pour l'hiver 2022-2023.
- **Renouvellement d'accréditation du SPST de Fontenay-aux-Roses**
Le SPST de FAR a obtenu pour 2 ans, prolongeable si besoin, avec quelques réserves concernant les infirmières (nombre nécessaire à la réalisation des entretiens infirmiers, recours à la sous-traitance). La convention SPST a été signée avec CEA et le transfert des dossiers médicaux en cours. Un point de situation est à venir avec le CEA.