

## Point 2 : Réorganisation du contrôle de la sûreté et de la radioprotection

JC Niel étant à l'AIEA (Vienne) pour la semaine, M. Enault a présidé le CSE et a communiqué un point de situation :

- sur le site de l'Assemblée Nationale, le compte rendu des débats de l'OPECST lors de la remise du rapport est désormais disponible ([CR n°172 – Séance de 13h30](#)).
  - des réunions ASN/IRSN/DGPR se sont tenues fin juillet et en Août. Par rapport au projet de février 2023 (démantèlement de l'IRSN), il y a des « angles morts » :
    - la DEND : peu d'informations en provenance du Ministère ;
    - la dosimétrie : les dernières réunions (CEA, autorité de la concurrence) actent d'un désaccord entre l'IRSN et les autres interlocuteurs. Si l'IRSN considère que la dosimétrie contribue à la gestion de crise, pour l'ASN il s'agit d'une « activité marchande » qui ne peut pas être intégrée dans une Autorité Administrative !
    - D'autres prestations externes qui ne peuvent pas devenir des « missions de service public » pourraient constituer d'autres angles morts potentiels tels que les prestations internationales, les prestations de métrologie (Vésinet), confinement (Saclay), suivi environnemental (Cadarache). Elles ne semblent pas constituer de point dur, y compris sur le champ concurrentiel des formations (SCOPE vs INSTN). *Un positionnement DGPR sur ces questions est attendu.*
    - le transfert des fonctions support, certaines n'existant pas dans une AAI (absence d'agent comptable...). *Cela nécessite d'identifier dès à présent les portages nécessitant d'être prévus dans la loi, sinon ce sera trop tard, la négociation ne pourra rien corriger.*
- Néanmoins de très nombreux autres travaux entre IRSN et ASN sécurisent déjà un certain nombre d'éléments (M. Enault n'a pas précisé lesquels). Les échanges relatifs à la gestion du personnel permettent de faire remonter des éléments sur les dispositifs contractuels/conventionnels à la DGPR. *Plus généralement, il apparait une méconnaissance réciproque des activités et des modes de fonctionnement propres à l'ASN et à l'IRSN.*
- sur l'organisation globale des GT ASN-IRSN, un « comité de coordination » entre l'ASN et l'IRSN se réunira le 29 septembre. En miroir, un comité de pilotage interne IRSN se réunit toutes les semaines (incluant DG et DGA, DRH, DST...), un CODIR exceptionnel est organisé tous les 15 jours. Le DG a rencontré la ligne managériale le 20 septembre pour recueillir des informations remontées des services et ça va se poursuivre.
  - Concernant la dénomination de la nouvelle entité, l'OPECST suggère une nouvelle autorité et une nouvelle dénomination, c'est la position défendue par l'IRSN.

Sur le calendrier prévisionnel :

- Le projet de loi sera présenté en conseil des ministres fin novembre, débattu à partir de la fin d'année à l'Assemblée Nationale ou au Sénat, selon l'assemblée qui en aura la primeur ;
- Avant le Conseil des Ministres il y aura des étapes de préconsultation (HCTISN, ANCCLI, parlementaires...), puis consultations obligatoires (conseil d'Etat notamment). *Les organisations syndicales seront-elles (pré)consultées ?*

Les élus du CSE ont solennellement demandé à la direction la communication des informations qui sortent de l'Institut, mêmes celles destinées à l'ASN, dans le cadre des groupes de travail. DDRH ne

souhaite cependant pas diffuser d'informations sur le travail commun sans l'accord de l'ASN, position qui a provoqué le courroux des élus. M. Enault a proposé de déterminer une méthode de travail avec le CSE qui permette de respecter les obligations d'information/consultation du CSE.

L'Intersyndicale a indiqué qu'elle travaillait à un accord de méthode qui serait soumis aux OS ASN/IRSN et aux directions IRSN et ASN.

Enfin les élus ont demandé d'éclaircir « des fantasmes qui circulent chez les salariés », par exemple à Cadarache certains pensent être mutés à FAR... Il y aurait aussi eu une réunion d'information sur la fusion qui ne concernait que les CDS. Les salariés soupçonnent d'être victimes d'une rétention d'information de la part de la DG. En réponse la direction a confirmé l'intervention du DG devant les chefs de service le 20 septembre et indiqué que « la délocalisation ne fait partie d'aucun plan. Le DG s'occupe du sort de tous chaque jour. Un dispositif de communication vers l'ensemble des salariés est en préparation. Les élus ont rappelé des précédents sur les sites de Fontenay-aux-Roses et de Marcoule qui ont conduit à ne pas poursuivre l'hébergement de représentants de l'autorité dans l'enceinte de ces sites nucléaires.

**Les élus CFDT considèrent que le CSE ou l'Intersyndicale ne saurait être les seuls vecteurs d'information vers les salariés. La mise en place des GT ASN/IRSN donne l'impression que tout est déjà joué alors que ce n'est pas le cas. Si le projet n'est pas rejeté par le parlement, l'étape d'élaboration du projet reste cruciale pour maintenir (autant que possible) l'intégrité des missions de l'IRSN. Même si cette période d'incertitude motive certains d'entre vous à trouver un poste loin de ces tracas, l'intersyndicale a besoin de votre soutien.**

## Point 3 : Information-consultation relative à la participation de l'IRSN à l'effort de construction 1% logement

Le bilan 2022 fait apparaître 4 attributions de logement sur 7 permis de visite et 13 demandeurs. C'est mieux que les années précédentes... Mise en place depuis juin 2020, la plateforme « AL'in » d'Action Logement permet au salarié d'être acteur de sa demande de logement.

Par ailleurs, 48 aides à la location ont été accordées par Action logement. *Attention, lorsque le montant d'aides atteint le budget prévu, Action Logement ne donne pas suite aux demandes qui arrivent plus tard.*

Il faut noter l'arrêt des prêts travaux IRSN, et ceux associés à l'achat de véhicule.

**Les élus CFDT rappellent que le 1% logement n'est financé que par le secteur privé, pour le secteur privé... Profitez-en tant que le gouvernement ne transforme pas l'organisme paritaire « Action Logement » en [Administration Publique](#)...**

## Point 4 : Information-consultation relative au recours ponctuel à une organisation exceptionnelle de travail dans le cadre de la réalisation de radiographies neutrons (PSN-RES/SEREX/LE2M)

Les recherches en cours sur la fragilisation des gaines de combustible en cas d'accident de perte de réfrigérant primaire (APRP) amènent le SEREX/LE2M à devoir utiliser des moyens expérimentaux chez ses partenaires suisses de l'Institut Paul Sherrer (PSI) à Villigen (entre Bâle et Zurich). En effet, dans le cadre de la détermination des critères d'oxydation de la gaine, notamment de la fragilisation due à la prise d'hydrogène (hydruration secondaire), il est important de localiser l'Oxygène et l'Hydrogène dans la gaine à l'issue du transitoire. Il y a bien une microsonde au LE2M pour l'Oxygène et pour l'Hydrogène, il faut disposer de moyens lourds comme un accélérateur de particules.

Dans le but de terminer un travail de thèse, le LE2M s'est tourné vers PSI en mai 2023 pour accéder à son installation de neutronographie. L'installation étant très sollicitée par l'externe, l'IRSN n'a pas pu disposer de créneau dans le quota « externe », mais s'agissant d'une thèse dans laquelle PSI est impliqué, un créneau « interne » de 24h a été attribué pour soutenir le travail de l'étudiant : le dimanche 15 octobre.

Le laboratoire a présenté les détails de cette mission sur 4 jours (du samedi au mardi) : un déplacement en train jusqu'à Mulhouse puis 1 h de voiture jusqu'au site de PSI, les aspects sécurité et radioprotection, ainsi que l'organisation du travail. La DLSSCT-Cad s'est préalablement penchée sur cette organisation exceptionnelle de travail et tous les éléments pour éclaircir les doutes lui ont été fournis.

En réunion, il est apparu que le LE2M voyagera avec ses échantillons, aussi le trajet doit être considéré comme du temps de travail effectif et non comme du temps de trajet (compensé par les CMIS). La Direction a indiqué n'avoir pas eu cette information qui nécessitera de revoir l'organisation des temps de récupération avant et après la mission pour respecter les durées hebdomadaires de travail. Néanmoins le CSE a rendu un Avis favorable à cette organisation exceptionnelle de travail.

**Les élus CFDT constatent la nécessité de travailler un dimanche pour pouvoir disposer d'un créneau de 24h sur une installation expérimentale victime de son succès. Ce cas pratique illustre encore comment le décompte du temps de travail (effectif ou pas) se heurte parfois à la réalité de nos déplacements. Nous remercions le LE2M pour son travail préparatoire et lui adressons nos encouragements pour les travaux à venir.**

## Point 5 : Information-consultation relative à la politique sociale de l'IRSN (hors plan de développement des compétences)

Pour la DRH, la politique sociale se décline selon 3 axes principaux qui sont l'emploi (arriver à fidéliser les salariés, développer l'attractivité de l'Institut, recruter des jeunes), la GPEC (TRA-G, formation), et les conditions de travail (QVTC, Egalité professionnelle).

Concernant l'emploi, l'IRSN affiche toujours un sous-effectif chronique. En chiffres, l'année 2022 s'est traduite par un déficit de - **53,7 ETPT** par rapport à l'objectif budgété. En 2023, l'effectif CDI est de

1554,5 ETPT réalisés (à fin juin) et les projections sont à - **43,2 ETPT** par rapport à l'objectif du Budget Initial (BI).

Pourtant, l'année 2022 a donné lieu à 105 entrées en CDI (50% de moins de 35 ans) et le « Turn over » s'est un peu accéléré à 6,4%. Néanmoins « peu » de gens partent (à ce jour), 43 démissions à comparer à 41 en fin d'année 2022, ce qui permet à DDRH de dire qu'« on continue à remonter malgré l'adversité ». Les départs en retraite dans le cadre de l'accord relatif au renouvellement et à la transmission des compétences représentent 28% de l'ensemble des départs.

Pour répondre à la situation, la DRH a procédé à une refonte du processus des recrutements (moins de documents demandés aux candidats, rationalisation du nombre d'entretiens, automatisation des étapes via un module « recrutement » de Talentsoft, nouvelle page « carrière » du site internet), a déployé une marque employeur (« avec nous faites rayonner vos talents ») pour attirer des jeunes, intensifie le recrutement d'alternants, et développe des partenariats avec les écoles/universités. Une convention avec l'Université des Métiers du Nucléaire est en cours d'étude.

Concernant la GPEC, la DDRH a affirmé vouloir poursuivre le double enjeu de l'amélioration de l'attractivité et de la fidélisation de son personnel. Ainsi le référentiel des métiers a été refondu (50 métiers répertoriés au lieu de 143) en 2022, afin de « mieux mettre en évidence des chemins de carrière verticaux (même métier) et horizontaux (entre métier) ». De nouveaux modules sont à la disposition des salariés pour améliorer la GPEC, notamment le module « Performance » de Talentsoft qui intègre le référentiel métiers et les référentiels de compétences et des connaissances associées. La direction a annoncé 88 mobilités interne. Pour la direction la GPEC marche. Elle revendique également 145 promotions en hausse à ce jour, « c'est une dynamique ! ».

Concernant la situation des rémunérations, la Direction a annoncé une hausse du salaire médian de 3,2%, une hausse moyenne du salaire de 2,9%. Des avancements pour 817 Cadres sur 1162 proposables ont été actés. Néanmoins, elle reconnaît que l'attractivité salariale n'est pas satisfaisante car nous sommes dans un écosystème où d'autres salariés sont mieux rémunérés (+6,3% pour le secteur Industrie de la santé, et +12% pour le secteur énergie). Par ailleurs, la Directrice Déléguée aux Ressources Humaines a déploré que notre système de rémunération interne soit soumis aux nombreuses limites qui privilégient le diplôme, l'âge, l'expérience, plutôt que le métier exercé. Selon elle, la révision du système de rémunération s'impose. Ce dernier se basera sur la valorisation des parcours professionnels en développant la mobilité et en favorisant la prise de responsabilités. Il faut aussi, selon la DDRH, rendre lisible et transparent le système de rémunération dont les conditions d'évolution seront clarifiées. Enfin, il conviendra de permettre une augmentation de la rémunération soutenue en début de carrière, et à un rythme plus modéré par la suite. Selon la DDRH, pour y parvenir la pesée des métiers est un préalable essentiel.

**Les élus CFDT constatent les efforts de DDRH pour rattraper le retard sur les recrutements dans un contexte difficile. Mais si l'outil Talentsoft apporte une aide, ce n'est pas la panacée<sup>1</sup>. De plus, sous prétexte d'attractivité, la DDRH souhaite plus de lisibilité et de transparence dans les rémunérations en introduisant une orientation « métier » à l'issue d'un processus de « pesée des métiers ». *Accèdera-t-on ainsi au paradis salarial, comme les Égyptiens après la pesée de leur âme ?***

Pour ce qui concerne la formation, pour la période 2021-2023, l'accent a été mis sur 5 axes qui sont la transition numérique, les nouveaux modes de travail collaboratif, l'innovation managériale, la responsabilité sociale de l'entreprise et le développement du « e-learning ». Parmi les 10 orientations essentielles dans la politique de formation 2021-2023, on relève la volonté d'« intégrer la transition numérique, les datas, et l'IA dans nos métiers ». Enfin une école du management sera mise en place à partir du second semestre 2023.

**Les élus CFDT constatent la démultiplication des modules d'e-learning sur tout un grand panel de sujets. Si leur impact est sensible sur le budget formation (en baisse et plus d'heures dispensées), sur la validation de formations réglementaires, qu'en retirent vraiment les salariés ?**

Selon la Directrice Déléguée aux Ressources Humains, la qualité de vie au travail (QVT) est au cœur de la politique sociale de l'Institut et le dialogue social est assez dense. 8 accords ont été signés en 2022 dont un amendement de l'accord sur le télétravail, un accord QVT, un plan global de prévention et traitement des RPS. La politique « Handicap » se poursuit dans la continuité de l'accord handicap avec la volonté de recruter davantage de personnes en situation de handicap. Quant à la politique d'égalité professionnelle, 54% des promotions sont des femmes et selon une Etude Deloitte, « l'IRSN est sur une bonne trajectoire » en la matière.

A l'issue de sa présentation, la DDRH a été interrogée sur la prévention des RPS, notamment la détection des signaux précurseurs à des RPS, à travers l'interprétation des EAD où ces signaux sont parfois visibles. Selon DDRH, « Oui au niveau des EAD, ces signaux vont être traqués. Et il y a certain nombre de modules obligatoires sur les RPS dans l'école de management. »

**Les élus CFDT rappellent que l'IRSN ne relève pas d'une convention collective. En l'absence d'accords de branche, le dialogue social y est donc structurellement plus « intense » qu'ailleurs.**

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

Il s'agissait d'un compte rendu d'une étude menée par le cabinet SECAFI. Tous les interlocuteurs ont été rencontrés. Selon ce cabinet, la situation de la réforme de la sûreté nucléaire et de la radioprotection a un impact sur les conditions de travail des salariés IRSN. Le contexte accroît les problématiques de politique sociale, notamment la charge de travail... Le cabinet SECAFI est parti d'un état des lieux, par pôle, jusqu'à la situation actuelle et à la lumière de ce que recommande l'OPECST. Les constats du cabinet SECAFI sont les suivants :

### 1<sup>ère</sup> Partie : état des lieux par pôle :

- Le turn-over 2022 est au plus haut, aussi bien entrées et sorties. En 2023, il se maintient au même niveau. Le taux de départ a progressé en 2022, et en 2023, il est en train d'augmenter (6 démissions à cause du contexte). Fin septembre, nous en sommes à 9 démissionnaires qui imputent leur

départ au contexte, malgré le blocage ministériel qui a tenté de freiner l'hémorragie. D'autres départs pourraient arriver.

- Le pôle Sûreté Nucléaire a des besoins croissants et pourrait se trouver fragilisé par la réforme. Il compte 630 personnes réparties entre expertise et R&D, domaine sur lequel EDF a identifié des besoins en termes de compétences, ce qui risque de provoquer des départs au sein de ce pôle. La charge de travail attendue en 2023-2025 s'annonce comme la plus lourde vécue : prolongation de la durée de vie des réacteurs, Flamanville 3, les EPR2, Nuward et les installations du cycle du combustible. Selon SECAFI, on arrive à un niveau de charge jamais vu dans l'expertise.
- Le pôle Radioprotection n'est pas cité dans le rapport de l'OPECSCT, ce qui donne l'impression d'une attention focalisée sur la sûreté nucléaire. Il y a un « flou » pour ce pôle qui représente 480 personnes (experts/ chercheurs, souvent les mêmes personnes). Or, il y a un besoin croissant en radioprotection pour le nouveau nucléaire.
- Le pôle DEND a un avenir inconnu. Il s'agit d'un Pôle de 120 personnes dont 90 experts, et d'activité d'études pour les autres. Il y règne une forte inquiétude, l'avenir des activités de défense n'étant pas clarifié à ce stade du projet de réforme, le principal écueil étant que l'ASN est une autorité indépendante alors que l'ASND relève du ministère des armées. La situation institutionnelle devrait être clarifiée mais un risque de départs est à craindre (deux démissions évoquées du fait de l'actualité).

## **2<sup>ème</sup> Partie : Projet de fusion, lecture et analyse du rapport de l'OPECSCT**

L'ASN a des statuts différents de ceux de l'IRSN ce qui fait craindre une difficulté d'intégration. Qu'en sera-t-il des Instances des salariés ? De plus le système de gestion de carrière est profondément différent. La radioprotection, la surveillance de l'environnement en feront-elles toujours partie ? Le terme de doublon est employé dans le rapport (les métiers sont cités). Pour les salariés, il y a donc un risque de ne pas trouver de poste ou un poste équivalent dans la nouvelle entité. En cas de refus du transfert ça peut valoir un licenciement.

Il s'agit de regrouper les moyens, l'ASN et IRSN demandant des effectifs supplémentaires. La question des moyens pourrait passer au second plan, cela veut dire qu'il y aura des transferts pour les postes concernés

Renforcer l'attractivité : le niveau des rémunérations de l'ASN est beaucoup plus élevé.

Renforcement de la recherche : le rapport préconise un département dédié à part, donc peu intégré. Cela concerne 233 personnes à PSN, mais il y a souvent des profils de chercheurs/experts au sein de l'IRSN. Dans ce cas comment regrouper les chercheurs dans un pôle unique ? De plus, la séparation recherche/ expertise est très problématique pour la qualité de l'expertise.

Les directions fonctionnelles et support de l'IRSN représentent presque ¼ de l'effectif. Il est relevé que l'informatique à l'ASN (support à la bureautique) n'a pas les mêmes prorogatives qu'à l'IRSN. Pour les fonctions RH c'est pareil, car à l'ASN, l'Etat et le corps des mines gèrent les aspects RH, donc pas de doublons. Pour l'international c'est un peu différent, mais attention aux prestations car l'ASN ne vend rien à l'international.

## **3<sup>ème</sup> Partie : Conséquences sociales potentielles par pôle**

Dans le rapport OPECST, il est question d'augmentation des effectifs significative dès 2024. Or, pour monter en compétence, il faut au moins 5 ans à un expert. SECAFI identifie un gros risque de perdre en connaissance des expertises (sur l'EPR2 par exemple), et donc de rencontrer des difficultés pour émettre des avis.

L'articulation nucléaire civil/militaire inquiète le pôle défense car il a recours aux moyens du pôle sûreté nucléaire pour ses activités d'expertise, la DEND n'ayant pas assez de compétences en propre. Comment favoriser les relations entre nucléaire civil et militaire dans la future organisation ? Actuellement c'est la même entité c'est facile, dans le futur ce sera plus difficile.

Concernant PSN, il sera difficile de renforcer l'attractivité des métiers, notamment s'il est impossible de poursuivre sa carrière côté « exploitants », comme c'est le cas pour les personnels de l'ASN.

Au sujet des conséquences sociales du rapprochement de la recherche, l'IRSN a accentué la synergie expertise-recherche depuis 2012. La R&D est la garantie de l'expertise et de l'indépendance, mais elle a besoin d'un financement pérenne. Le rapport HCERES a d'ailleurs estimé qu'il faut préserver le lien expertise-recherche.

Pour le pôle radioprotection, il s'agit là d'une mission de service public. En cas de crise, l'essentiel pour le pôle est de garder la cohérence de la dosimétrie avec les données biologiques (cohérence physique-biologique). Quant à la R&D fondamentale sur les cellules souches, que devient-elle ? Le traitement de sujet pour les irradiations est un domaine d'excellence du pôle.

La gestion de crise est au croisement de toutes les activités compétence clé de l'IRSN. Elle souligne la complémentarité entre les pôles.

Les aspects GPEC s'inscrivent dans le partage des savoirs et la complémentarité entre les pôles. Le rapport Rapin souhaite d'ailleurs encourager la mobilité en maintenant une déontologie élevée, il convient de maintenir un dialogue avec l'exploitant et une séparation. L'ASN est indépendante alors que l'IRSN a des tutelles, l'IRSN remet son avis et c'est l'ASN qui prend la décision. L'organisation actuelle garantit une souplesse : il y a en permanence un échange entre l'exploitant et l'IRSN qui maintient ainsi les compétences en respectant la déontologie. Le rapport Rapin souligne que la souplesse et la rigueur sont plus assurées dans le système dual que dans le système intégré.

*La Direction prend acte de cette expertise qui va dans le sens d'une préservation de l'IRSN.*

Dans l'attente de transmission d'éléments complémentaires, ce point sera réinscrit à l'ordre du jour du CSE d'octobre pour rendre un avis.

**Les élus CFDT rappellent que c'est aussi un rôle du CSE de remettre en perspective les évolutions de la politique sociale de l'IRSN et analyser l'impact de la période d'incertitude actuelle.**

## Point 7 : Exercice de l'expertise dans le cadre de l'article L.2312-17 du Code du travail relatif à la politique sociale

La présentation du budget rectificatif (BR) 2023 laisse apparaître deux points majeurs par rapport au budget initial (BI) qui sont l'augmentation de l'enveloppe « personnel » liée au rachat des JRTT

(+2,7 M€), ce qui va obliger la Direction à utiliser des soldes budgétaires et du fonds de roulement pour payer les soldes de RTT. Le second point concerne des décalages de projets sur 2024 (dont Pastis pour -1,1 M€) alors que les financements sont fléchés au fonds de roulement pour 3 M€. Concernant les recettes, il faut noter une baisse pour 1 M€ du programme 190.

L'avis de la COMECO sur le BR 2023 déplore la diminution du budget de fonctionnement et dénonce une politique irresponsable des tutelles. De plus, il y a certes une amélioration du fonds de roulement mais les sommes sont déjà « fléchées ». L'atterrissage en fin d'année s'annonce mal, car il manque 5 millions d'euros d'engagements. Néanmoins l'état de la trésorerie permettra le fonctionnement de l'Institut pour les deux premiers mois de 2024.

**Les élus CFDT constatent un effet surprenant du projet de réforme de la sûreté nucléaire sur la capacité de l'IRSN à consommer le budget alloué.**

## Point 8 : Information-consultation relative au recours ponctuel à une organisation exceptionnelle de travail dans le cadre d'une campagne expérimentale (DIVA) (PSE-ENV/STAAR/LERTA)

En support aux travaux de modélisation de la dispersion atmosphérique, le LERTA conduit un programme pluri-annuel d'acquisition de données de terrain pour caractériser la dispersion atmosphérique en conditions de vent faible (< 2 m/s) et dans un périmètre bâti.

Ce type de condition intervenant principalement de nuit, cela conduit le LERTA à solliciter une nouvelle autorisation de réaliser des opérations de terrain en horaires décalés. Après les opérations réalisées sur le plateau de Saclay en 2022, l'objectif de ces nouveaux travaux, intégrés à une thèse en cours sur le sujet, est d'obtenir des données expérimentales sur la dispersion atmosphérique d'un gaz traceur en condition de vent faible sur le site de Creys-Malville, site analogue aux CNPE d'EDF.

Le laboratoire a présenté les détails de cette mission, les aspects sécurité et radioprotection, l'organisation du travail. La DLSSCT-Ves s'est préalablement penchée sur cette organisation exceptionnelle de travail.

**Le CSE a rendu un avis favorable à cette organisation exceptionnelle de travail.**

**Les élus CFDT remercient le LERTA pour son travail préparatoire et lui adressons nos encouragements pour les travaux à venir.**

## Point 9 : Information-consultation relative à une organisation exceptionnelle de travail à l'occasion des journées portes-ouvertes au Vésinet (fête de la science)

Ces journées sont programmées les 7 et 8 octobre 2023. La direction a précisé qu'un nouvel écoquartier s'est construit à proximité du site du Vésinet, ce qui suscite des questions de la part des riverains. Comme l'IRSN s'adresse au grand public, il a été décidé de journées « portes ouvertes » de



10h à 18h pendant lesquelles les activités du Vésinet seront présentées ainsi que d'autres aspects généraux relatifs à la radioactivité et aux installations nucléaires.

Le SCOPE a présenté les détails de l'organisation, la prise en compte des compensations vis à travail du week-end. La CSSCT s'est préalablement penchée sur cette organisation exceptionnelle de travail.

Mais les élus ont interpellé la Direction sur le système de bonification / récupération mis en œuvre. En effet, la circulaire 28 de 2009, dont les mesures de bonifications spécifiques étaient plus favorables, est abrogée de fait pour revenir aux conditions de l'accord d'entreprise. Ceci a été décidé sans consultation préalable du CSE. *Les échanges ont été tendus et l'avis n'a été rendu qu'après une suspension de séance.*

Le CSE a rendu un Avis favorable à cette organisation exceptionnelle de travail.

Les élus ont pris note en séance des nouvelles modalités qui feront l'objet d'une présentation lors du prochain CSE.

**Les élus CFDT remercient les salariés du Vésinet et des autres sites volontaires pour ces journées portes ouvertes.**

## Point 10 : Rapport administratif et financier N-1 de la médecine du travail

Il s'agissait d'une présentation générale des coûts du SPST.

Depuis le 14 juin 2023, le suivi médical des salariés des sites de FAR, Tahiti, et du Vésinet est assuré par un médecin, à temps partiel, en CDD.

**Les élus CFDT constatent que la Direction se félicite de la diminution des coûts des visites. Force est de constater une dérive inacceptable de la qualité du suivi médical des salariés IRSN avec un retour aux seules obligations réglementaires de l'employeur (désormais minimalistes) et sous prétexte du déficit de médecins du travail.**

## Questions diverses :

- 1. Les élus du CSE demandent que soit fixé et arrêté le calendrier des CSE de fin d'année suite aux élections à venir (CSE constitutif, 1<sup>er</sup> CSE de la mandature, maintien du CSE du 14 décembre).**  
La direction a indiqué le programme suivant un CSE constitutif le 21 novembre, suivi par un CSE le 4 décembre consacré au Budget Initial (vers 16 h). De plus un CSE est prévu le 14 décembre pour faire suite au CA du 7 décembre.
- 2. Les élus du CSE demandent que leur soit présenté un état des lieux des entrées/sorties au 20 septembre.**  
Ces éléments ont été indiqués lors du point n°5.  
Au 15 septembre, les entrées sont de 117 recrutements, une centaine de postes pourvus en interne. En termes de démission, la DDRH en décompte 43, et ça risque de s'accélérer. 70% du plan de recrutement a été réalisé et l'effectif s'établit à -47,3 ETPT par rapport au BI.
- 3. Les élus du CSE demandent un point de situation du SPST de FAR**  
A ce jour, une infirmière devait venir mais ne donne plus de nouvelles. DDRH pense qu'elle ne viendra pas et va recevoir une nouvelle candidate.  
Concernant la gestion des visites avec le CEA, l'intégration des FEI dans le système CEA est complexe. Les risques non prévus dans l'outil Toucan ne déclenchant pas de visites automatiquement, la convocation pour ces risques devra être gérée par le SPST-FAR.  
Pour ce qui concerne les renforts en médecins du travail, le Dr Laffont devrait rejoindre l'IRSN ponctuellement mais il reste quelques formalités administratives à valider côté CEA (frais de déplacement...). Son arrivée est prévue en octobre pour 3 à 4 jours par mois afin d'aider l'IRSN. A ce jour, le retard dans les visites a été réduit avec l'arrivée du Dr Ranevo. Sont en attente : 90 visites pour catégorie B, 5 pour SIR, 30 visites diverses (reprises).  
Enfin, DDRH n'a pas de nouvelles sur l'instruction de la demande de renouvellement d'agrément du SPST FAR. Cependant, la DRIETS a informé d'une prochaine visite des locaux et de l'audition du personnel.
- 4. Les élus du CSE ont pris connaissance d'un mail d'information destiné aux salariés volontaires pour participer à des manifestations de représentation de l'Institut (fêtes de la science, portes ouvertes...) signifiant « des modifications récentes des conditions de participation et de rémunérations » liées à ces évènements. Le CSE est surpris de ces évolutions alors même qu'il n'a été ni informé, ni consulté sur ces évolutions. Le CSE constate donc que la circulaire 28 de 2009, dont les mesures de bonifications spécifiques étaient plus favorables que l'accord d'entreprise, est abrogée pour revenir aux conditions de l'accord d'entreprise. Le CSE demande donc à la direction générale de justifier l'abrogation de cette circulaire qui dérogeait favorablement à l'accord d'entreprise depuis plus de 10 ans et demande que lui soit présenté les nouvelles modalités de participation et de rémunération.**  
Cette question a été débattue lors du point n°9.
- 5. Les élus du CSE demandent que leur soit fait un retour de la réunion organisée par la direction pendant l'été aux salariés d'Orsay concernant le devenir du site. Le CSE demande que lui soit également présentée la composition de la « task force », le plan d'action et le planning associé.**

Selon la direction, la présentation délivrée lors de la réunion qui s'est tenue sur le site d'Orsay (LMRE) est celle que J.C Gariel a présenté en CSE. Concernant les perspectives, une réflexion sera menée par un groupe de travail, et une équipe projet, pour couvrir tous les aspects. A l'issue un rapport du GT sera remis pour une prise de décision du DG. Les salariés seront informés régulièrement.

- 6. Les élus du CSE ont eu connaissance lors d'un discours du Maire de Fontenay aux Roses, d'un projet Géothermie de l'intercommunalité dont le site serait à proximité immédiate du Panorama. Les élus du CSE s'interrogent sur l'opportunité que pourrait trouver l'Institut dans ce projet s'il été confirmé notamment dans les réflexions du SPSI et de la solution géothermie envisagée pour la rénovation du bâtiment 02 ?**

L'IRSN va étudier la question mais J. Battiston a souligné que les besoins en énergie du bâtiment 02 sont conséquents.

- 7. Dans le cadre de la rénovation thermique du bâtiment 08, les élus du CSE souhaitent connaître le planning des travaux et par conséquent le calendrier d'information consultation du CSE sur ce point.**

Ce point sera mis à l'ordre du jour du prochain CSE.