

En l'absence du Directeur général, la présidence de séance est assurée par M. ENAULT.

Point d'actualité : Etat du système d'information (SI) après la cyberattaque du 16 janvier

La situation est suivie par une cellule de crise qui se réunit quotidiennement.

- **Aspects sécurité (point présenté par J.L. Daux)**

La cyberattaque est issue d'un groupe étatique, a priori chinois, et a porté sur 2 vulnérabilités inconnues relatives aux liens VPN (Ivanti secure). L'IRSN n'est pas spécifiquement ciblé car l'institut n'a pas subi l'attaque primaire mais figure dans un groupe d'environ 2000 organismes attaqués dans le monde. Cette attaque a permis la récupération de Login et Mots de passe d'utilisateurs (mais aussi d'administrateurs) sur les serveurs d'authentification.

En réponse à cette intrusion, il a été procédé à la coupure des accès VPN, à une déclaration à l'ANSSI puis le système a été figé pour analyse des impacts.

Depuis, les actions conduites visent à limiter l'ampleur de l'attaque et à vérifier les équipements. Aucune autre atteinte n'a été détectée à ce jour.

A ce stade, l'appel à un changement de mot de passe n'est pas une précaution superflue, mais une précaution minimale à mettre en œuvre dès que possible. Il en est de même pour les autres mises à jour logicielles.

- **Aspects opérationnels du SI (Point par S. Tourard)**

Il sera possible de redémarrer les accès VPN une fois que toutes les traces de l'attaque auront été effacées sur les serveurs. Encore faut-il que :

- l'ANSSI autorise l'IRSN à effacer ces éléments nécessaires à la compréhension de l'attaque. Il est à noter que jeudi 25 janvier, l'ANSSI a procédé une copie intégrale des équipements ;
- l'éditeur produise un correctif pour fermer cette « porte d'accès », correctif qui n'est toujours pas disponible. Par ailleurs, l'ANSSI recommande un délai d'attente supplémentaire afin de s'assurer que le correctif est efficace !

Par ailleurs, D3NSI envisage de profiter de cette période de latence pour effectuer une remise au propre complète de la configuration VPN à l'échelle de l'Institut.

A date, le retour à la normale côté accès VPN n'est donc pas pour demain...

D'un point de vue pratique, après un retour à la normale côté VPN, les accès à distance dépourvus d'un deuxième niveau d'authentification (par token, SMS...) seront renforcés. C'est notamment le cas du Webmail accessible en ligne avec les seuls Login et Mot de passe de la session Windows.

Pour plus de sécurité dans le futur, les modes d'authentification seront probablement plus « musclés » et de validité moins longue.

Côté mobilisation du personnel de D3NSI et des sous-traitants, l'incident a conduit à un rythme de travail intense. La journée du 16 janvier s'est achevée à 3h du matin, puis une organisation en 3 x 8 h a été mis en place. Les astreintes de D3NSI sont intervenues sur site le 1^{er} WE. Progressivement il y a

un retour à un mode normal (HO + astreintes) avec un travail en journée, le système étant mis à l'arrêt de nuit. A noter cependant que quelques longues journées ont pu finir vers 22-23h.

Le personnel de D3NSI s'est mobilisé en réponse à un incident impactant pour l'ensemble de l'activité de l'IRSN. Cette crise s'inscrivant dans la durée, il est cependant nécessaire de revenir dans un mode de travail respectant les périodes de repos des salariés impliqués.

- **Impact sur l'organisation travail (Point par E. Bellange)**

DDRH a rappelé la mise en place d'un pointage forfaitaire pour les journées des 17 et 18 janvier (tous) et pour les salariés en télétravail le 19 janvier. Depuis, le badgeage fonctionne en mode nominal sur site et doit être régularisé a posteriori pour les salariés en télétravail.

D'un point de vue pratique, DDRH constate que cet incident conduit à une très forte baisse du nombre de salariés déclarés en télétravail. Pour les salariés en télétravail thérapeutique, DDRH rappelle qu'un retour sur site ne pourra être effectif qu'après accord du Médecin du Travail.

Point 2 : Information relative à l'avant-projet de loi relatif à l'organisation de la gouvernance de la sûreté nucléaire et de la radioprotection pour répondre au défi de la relance de la filière nucléaire

M. Enault fait le point des évolutions intervenues depuis le dernier CSE.

- **Le principal changement concerne le Ministre portant le projet de loi.**

Avec la reprise de l'Énergie par Bercy, le remaniement du 11 janvier a écarté A. Pannier-Runacher. Par un décret publié le 24 janvier la sûreté nucléaire est rattachée au Ministre de la Transition Ecologique, Christophe Béchu.

Cette période de flottement a été perceptible lors des auditions au Sénat mais n'a pas d'impact significatif sur le calendrier sénatorial. Le créneau de discussion du projet de loi à l'Assemblée nationale n'a pas encore été arrêté.

L'audition du DG par le Sénat a permis de faire état d'une très forte incompréhension sur la séparation expertise/décision, des risques liés au calendrier et à la forme juridique (AAI).

Bon vent M^{me} la Ministre... mais le projet de Loi reste

- **Travaux des GT ASN-IRSN**

L'avancée des travaux des GT est inégale, ce décalage est imputé à la mise en place anticipée de 3 d'entre eux, et à des sujets faisant l'objet de dissensus forts. **Un 13^{ème} groupe** vient compléter le dispositif et concerne les prestations commerciales (BUDCI, IRSN Academy, SMERI, Plateformes de recherche).

Il est relevé la création de Sous-GTs, sous double pilotage ASN/IRSN de façon à travailler sur des aspects plus fins et/ou plus opérationnels et à associer d'autres personnes. A ce titre, le GT-RH a vu la création de 4 Sous-GT concernant : la paie, les décrets nécessaires pour le 1^{er} janvier 2025, l'accompagnement des personnels, les IRP. Une information sur ces Sous-GT est à venir.

Pour ce qui concerne la date du 1^{er} janvier 2025 pour la création de l'ASNR et la disparition de l'ASN et de l'IRSN, l'analyse des risques est partagée avec l'ASN, notamment pour les questions émanant des

GT RH, Finances et SI. A ce stade, des « incontournables » (points à solder impérativement avant le 1^{er} janvier 2025) ont été identifiés et remontés lors de réunions avec les tutelles. Les réunions avec la DGFIP pour les liens avec le SI de l'Etat n'ont pas été conclusives.

A ce stade, IRSN et ASN ne sont pas sereins ! Nous ne le sommes pas non plus...

- **CCPF**

Une première réunion de la Commission de Concertation sur le projet de fusion (CCPF) s'est tenue le 9 janvier à l'IRSN avec quelques présentations sur les GT IRSN/ASN en cours. Lundi 29 janvier, un calendrier sera défini.

- **GT IRSN/ CEA**

Les GT sont constitués mais n'ont pas démarré :

- GT Transfert CEA / Mise à disposition du MINARM,
- GT Dosimétrie : une visite du site du Vésinet est proposée au CEA.

Le CSE fait état d'une visite des locaux de la BU-LDI ayant pour objet la réalisation d'un métrage des locaux pour PPT, ce qui a inquiété le personnel présent. La Direction indique qu'a priori cette visite n'est pas liée aux GT. Les raisons de cette visite sont à clarifier.

Attention à certaines initiatives qui s'avèrent fort maladroites dans un contexte de forte incertitude pour les salariés.

- **Point sur les départs et embauches**

Il a été rappelé que, pour la consolidation des chiffres, il existe 2 référentiels de comptage des départs : soit par année de dépôt de la démission, soit par année de sortie.

Le bilan s'établit comme suit :

- 2023 : 55 démissions déposées, 47 départs effectifs, 129 CDI recrutés, 114 mobilités internes,
- 2024 : 4 démissions déposées, 20 départs effectifs, 26 CDI recrutés, 36 mobilités internes

En termes d'impact sur les unités, il est indiqué qu'en nombre de départs les pôles PSN et PSE sont les plus impactés, mais sont aussi ceux qui disposent des plus forts effectifs. Pour mémoire, les démissions des hiérarchiques concernent 17 % des partants en 2023.

Bien entendu, il s'agit de chiffres, mais un seul départ peut largement mettre en difficulté une équipe. La perte de personnels expérimentés ou moteurs peut mettre des équipes dans le rouge avec, au choix, des RPS ou de nouveaux départs.

Soyez vigilants et informez-nous de l'état de vos équipes.

Point 3 : Information relative au programme d'activité 2024

Le programme d'activité 2024 est un document de 86 pages détaillant, pour toutes les unités de l'IRSN, les activités qu'il est prévu de conduire au cours de l'année. Nous vous épargnerons un résumé du document (et de la présentation) pour nous recentrer sur sa faisabilité.

Les élus **CFDT** ont demandé à la Direction de préciser l'impact de la réduction de 5 M€ annoncée sur les dépenses de fonctionnement.

Il a été répondu que la construction budgétaire a été chaotique et s'est traduite par un plan d'activité ambitieux avec une hypothèse de plein emploi et en n'intégrant pas le projet de fusion. En considérant que l'enveloppe de budget « libre » est de 60 M€ pour le fonctionnement, il n'y a pas de fléchage de réduction de certaines activités mais plutôt des consignes pour que certaines dépenses puissent être réparties sur plusieurs exercices, tout en s'assurant de maintenir les plateformes opérationnelles.

Les élus **CFDT** ont demandé si les départs observés ont un impact sur la capacité de travail et la réalisation des objectifs.

Le programme 2024 a été défini sur l'hypothèse de 100 % des effectifs disponibles. Des renégociations pourront avoir lieu avec les « clients » si besoin.

Le programme d'activité 2024, tel qu'établi, reste très ambitieux. Et pourtant, il faudra assumer en plus la charge induite par le projet de fusion. Il faut donc prendre ce programme comme un projet, on verra ensuite s'il a pu être mené à bien en totalité...

Point 4 : Information-consultation sur le projet de programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail 2024

Ce point ayant déjà été largement examiné lors du précédent CSE, il s'agit essentiellement d'intégrer les aspects relatifs aux actions 2024 concernant la prévention des risques psycho-sociaux (RPS).

Le CSE constate que le programme formalisé par DDRH tient en 8 slides présentés en réunion de CSSCT du 11 janvier, complété par les échanges tenus en réunion. En l'état, le CSE constate la difficulté à faire le lien entre les actions inscrites au programme, et ne voit pas la logique d'ensemble du programme. Certaines actions attendues sont absentes (baromètre, enquêtes RPS), l'adéquation entre besoins et dimensionnement des actions n'est pas démontrée, le rythme de formation des managers et des salariées est en net décalage avec l'accord Qualité de vie et condition de travail (QVCT) signé en avril 2022.

Depuis février 2023, les salariés de l'IRSN vivent une période difficile et le CSE constate en pratique un manque d'engagement de la Direction sur la question des RPS, avec même un détricotage des équipes constituées.

La direction rappelle qu'elle prend au sérieux la prévention des RPS. Mais le constat des élus est un décalage entre les objectifs affichés dans l'accord QVCT, estimé peu volontariste lors de sa signature, et la mise en œuvre pratique. C'est là qu'est la problématique.

Pour ce qui concerne le baromètre RPS, son intérêt est bien perçu par le DG, tant pour disposer d'une mesure régulière (depuis 2022) que pour mesurer les effets de la réforme. Ce sujet sera donc réintégré dans le programme d'action 2024 de DDRH. Le CSE prend note de cette avancée de dernière minute sur la prévention des RPS mais émet un avis défavorable, à l'unanimité.

Qu'on le veuille ou non, la situation actuelle génère des difficultés pour tous les salariés. Et nous ne sommes pas égaux face à l'impact que nous subissons tous les jours, dans notre ressenti de la situation actuelle ou future et dans nos modes de réaction. Se former, s'informer, se faire accompagner, adapter l'organisation du travail... sont des axes de progrès pour éviter à des salariés d'atteindre un point de rupture.

Point 5 : Bilan de l'organisation exceptionnelle liée à la coupe du monde de rugby

Pendant la coupe du monde de Rugby, l'organisation exceptionnelle a consisté à mettre en place des astreintes pour pouvoir mobiliser les laboratoires de mesures en cas d'incident radiologique sur la voie publique. Ce REX est tiré en vue de la préparation d'une organisation similaire pour les Jeux Olympiques puis Paralympiques.

D'un point de vue pratique, le nombre de salariés ayant participé aux astreintes n'a pas été précisé. Le bilan des astreintes est uniquement présenté en nombre de bénéficiaires de la prime exceptionnelle de 350 €, c'est-à-dire aux seuls salariés ayant cumulé au moins 3 semaines d'astreinte sur la totalité des 8 semaines de la compétition :

- 34 bénéficiaires : 18 à FAR, 10 au Vésinet, 5 à Cadarache, 1 aux Angles.
- 79 % de cadres, 21% non-cadres.
- 47 % issus de personnels de PSE-SANTE, 38 % de PSE-ENV.

D'un point de vue organisation, ce premier test est jugé concluant et amènera à des ajustements à la marge entre laboratoires et SESUC.

D'un point de vue réglementaire, il a été reprecisé que le respect du code du travail ne permet pas aux salariés à temps partiel d'être impliqués dans des astreintes. Aucune dérogation n'est prévue, ni même possible. Force est de constater que des salariés à temps partiels ont été mobilisés... La DRH doit faire un point sur ce sujet afin de mettre en cohérence règles et pratiques.

Mobilisation, volontaires : Oui bien sûr. Mais dans le respect des règles.

Point 6 : Information relative à l'évolution de la circulaire 43 (EOT)

La présentation fait état des dernières évolutions des compensations et indemnités propres au travail en 2x8 de l'échelon opérationnel des transports (EOT).

Il est fait état d'une augmentation de 15 points de la prime forfaitisée, d'une modification du plafond des IK, en regard des valeurs antérieures.

Les élus font remarquer que les primes de panier ont été réévaluées en juillet 2023 pour l'EOT, mais pas pour d'autres unités qui travaillent également en horaires décalés.

Questions diverses :

• Point de situation CABRI

La réunion entre le CEA/DES et l'IRSN du 11 janvier a acté d'un 4^{ème} essai le 15 avril 2024 (combustible Mox) et en décembre 2024 (Combustible UO₂ à gainage spécial pour EDF). Un dernier essai est prévu en 2025. L'IRSN relève les efforts du CEA pour permettre un déroulement rapide des essais.

Le contrat IRSN/CEA sera à renouveler pour 2025 et son périmètre à ajuster (nature d'essai).

Concernant la fuite du canal Nord, l'autorisation de fonctionnement sous dispositions compensatoires arrive à échéance en février 2024. Les réparations sous eau avancent et une demande de poursuite de fonctionnement jusqu'en avril 2026 est en attente validation ASN.

Pour l'IRSN, les réflexions post CIP doivent lever des incertitudes concernant les suites des demandes du HFDS et la prise en charge des aléas propres à l'installation jusqu'alors financés à 100% par l'IRSN.

De son côté, le CEA monte un tour de table (EDF, DAM) et a sollicité l'IRSN.

Un programme dense pour 2024 et un avenir encore (très) incertain.

- **Filière Experts : POVA pour les experts de niveau 2**

Une liste de 31 postes a été publiée dans Talensoft en décembre puis diffusée par mail le 23 janvier, pour des candidatures à présenter au 15 puis au 29 janvier. Outre les délais courts pour candidater, les élus s'interrogent sur le fléchage de ces postes étant donné que la Direction a fait part de sa surprise de constater plusieurs candidatures sur certains postes. De plus, les élus constatent que des domaines de référence de l'IRSN, avec des référents connus à l'international, n'apparaissent pas dans la liste.

Filière expert : l'affichage de principes sains mais une mise en pratique tortueuse
Prochain épisode : les postes d'experts de niveau 1

- **HORUS (accompagnement)**

La directive CEA demandant un accompagnement systématique a été supprimée à Cadarache.
A vérifier que cette suppression est également valable pour les autres sites CEA.

- **Indemnités de fin de contrat des Post-docs**

A l'IRSN, il n'y a pas de prime de précarité pour les Post-docs. La contractualisation des post-docs à l'IRSN, avec des CDD d'usage, ne repose pas sur les mêmes conditions temporelles que prévu par la loi (post-docs limités à 3 ans après le doctorat).
Les élus du CSE demandent la mise en place d'une prime de précarité ou, à défaut, une information claire aux post-doctorants à la signature du contrat.

Les élus du CSE demandent la mise en place d'une prime de précarité ou, à défaut, une information claire aux post-doctorants à la signature du contrat.

- **Absence de POVA à PSN-RES**

Plusieurs postes de hiérarchiques ont été pourvus sans publication de POVA
La direction a indiqué que cette pratique est « en écart avec la politique de carrière et que des rappels à l'ordre seront faits ».

- **Devenir des sites PSE de Vairao et d'Orsay**

L'implantation à Vairao sera conservée avec un recrutement de chef de Laboratoire en 2024. Le devenir du 2^{ème} poste n'est pas encore arrêté.
Le devenir de l'implantation d'Orsay fait l'objet d'un GT qui doit présenter son évaluation en septembre 2024 : impacts technique, scientifique, environnemental et social. Un courrier des salariés est lu en séance et il est fait état du départ de salarié(s) clé(s).
Pour les élus CSE, c'est encore un exemple de déficience dans l'accompagnement du changement.