

1. Approbation des procès-verbaux des réunions CSE du 28 novembre 2023 et du 26 janvier 2024

Approbation à l'unanimité.

2. Délibération sur la désignation d'un expert-comptable en vue des consultations relatives à la situation économique et financière et à la politique sociale

Le cabinet d'expertise SECAFI a été désigné assister le CSE en vue des consultations annuelles relatives à la situation économique et financière et à la politique sociale de l'IRSN.

3. Exercice du droit d'alerte économique dans le cadre de l'article L. 2312-63 du Code du travail : restitution du rapport du CSE

Le cabinet SECAFI a présenté les résultats de l'expertise relative à la viabilité du budget initial 2024 de l'IRSN en 4 points :

- la capacité de paiement des salaires,
- la capacité à générer les recettes courantes,
- l'évaluation des coûts cachés induits par le projet de loi,
- la pertinence du budget par rapport aux activités prévues.

Les besoins de l'IRSN sont importants, en termes de soutenabilité, d'inflation et d'attractivité, mais aussi pour l'entretien du parc immobilier : il manque un financement annuel de 37 M€. Or ces dépenses de soutenabilité ne sont pas prises en compte.

Parmi les hypothèses retenues, le plein emploi est affiché pour l'exercice 2024 alors que l'IRSN a prévu un déficit de 48 ETPT et que le turn-over est en augmentation. D'un autre côté, l'incertitude induite par le projet de loi mobilise des ETPT en interne et générera également des coûts non prévus.

Si la fusion est actée, il y aura des pertes de ressources propres avec des activités filialisées (dosimétrie externe), des coûts induits pour la réalisation opérationnelle de la fusion (les SI, accompagnement RH). Il y a également des incertitudes techniques liées au statut fiscal ou à la contribution versée par les exploitants.

La viabilité du budget 2024 est acceptable mais assèche totalement les capacités financières sans possibilité de se projeter au-delà d'un projet de loi qui n'est toujours pas promulgué.

La Direction a rappelé que le budget n'est pas réaliste car il devra tenir compte de l'impact de la fusion en termes de réduction de chiffre d'affaires, de frais pour passage de 1 à 3 systèmes (ASNR, Dosimétrie, CEA-ANSO). Une demande de rectification a été retransmise aux tutelles.

Le rapport d'expertise est approuvé à l'unanimité.

Ce travail conduit le CSE à formuler 6 questions au Conseil d'Administration sur sa validation du budget initial 2024. Le courrier de demande est approuvé à l'unanimité.

4. Information relative au 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

Ce point a fait l'objet d'un CSE extraordinaire le 21 mars dernier.

Des compléments ont été apportés concernant l'élaboration des décrets d'application par le Conseil d'Etat, **le CSE souhaite être associé à ce processus, notamment sur les aspects sociaux.**

Ce point sera porté par l'intersyndicale lors de la réunion de la CCPF le 8 avril.

5. Rapport annuel d'activité 2023

Les principaux éléments inclus dans le rapport annuel avant sa finalisation ont été présentés, pour une parution définitive sous 1 mois environ.

Les chiffres clés de 2023, comparés à ceux de 2022 et 2021, sont regroupés dans le tableau ci-dessous.

	Année 2023	Année 2022	Année 2021	
Budget dépensé	298 M€	285 M€	272 M€	
- Part consacrée à la recherche	38,7 %	39,3 %	39,1 %	
- Part consacrée à l'appui technique et missions d'intérêt public	51,5 %	52,3 %	52,6 %	
Publications répertoriées dans les journaux du « Journal Citation Report »	238	256	269	
Thèses soutenues	33	25	25	
Projets internationaux en cours	58	70	64	
Livrables	Avis et rapports techniques à l'ASN	398	489	393
	Avis techniques à l'ASND	69	75	66
	Avis techniques au HFDS du MTE	47	51	52
	Avis techniques au CTE et aux ministères chargés de la non-prolifération	65	65	66
Sollicitations adressées à l'IRSN par les CLI	63	111		
Gréments réels du centre technique de crise	6 + suivi Ukraine	8 + suivi Ukraine	2	
Participation aux exercices nationaux de crise nucléaire	INB	9	10	7
	Défense	2	2	3
	EPEES	1	-	-

Le CSE a souligné le hiatus entre la sous dotation chronique de l'IRSN et l'affichage de la tenue de ses objectifs.

La direction a rappelé que Le rapport annuel vise à la promotion des activités de l'IRSN. Des rapports externes (i.e. le rapport sénatorial Rabin sur la soutenabilité) montrent l'impact des dérives budgétaires sur la pérennisation de nos moyens de recherche et du patrimoine immobilier.

6. Information relative à la politique d'intégrité scientifique de l'IRSN

Cette politique fait suite à une évolution réglementaire initiée en 2015. En 2020, la notion d'intégrité scientifique apparaît dans le code de la recherche (Loi de la Programmation de la Recherche), il est

désormais obligatoire de nommer un Référent d'Intégrité Scientifique dans tous les organismes de recherche.

Trois types d'actions sont définies dans le code de la recherche autour de l'intégrité scientifique :

- favoriser une recherche rigoureuse et intègre, en assurant une conformité à la charte de déontologie des métiers de recherche. Des actions sont prévues
- former et sensibiliser : journées des thèses, séminaires nouveaux arrivants, espaces de formation et de veille, événements/conférences ;
- détecter et traiter les éventuels manquements à l'intégrité.

Les élus CSE s'interrogent sur le nombre de thèses qui ne sont pas finalisées à l'IRSN, ou qui sont prolongées au-delà de 3 ans. Ces données ne sont pas disponibles.

Lors du CA de mars le point relatif à la signature de la charte française de déontologie des métiers de la recherche par l'IRSN a été supprimé par la présidente. Les élus CSE demandent que ce point soit remis à l'ordre du jour du CA de juin.

7. Point d'information CABRI

En 2021, le programme international CIP avait pour objectif d'être finalisé fin 2024. Deux essais ont été réalisés en 11/2022 et 04/2023. Les prochains essais sont prévus les 15 avril (CIP-4-1P), 9 décembre 2024 (CIP-Z) et en avril 2025 (CIP3-1), soit un décalage de quelques mois sur le planning prévisionnel mais en considérant une absence d'aléa, sachant qu'une rupture (possible) de crayon nécessiterait de décontaminer le circuit primaire.

Un point a été fait sur les aspects relatifs aux contraintes d'exploitation du réacteur Cabri :

- le fonctionnement sans hodoscope est autorisé jusqu'à fin 2025,
- en l'absence d'évolution de la corrosion sur le canal Nord, l'exploitation est autorisée jusqu'en janvier 2026,
- la poursuite d'exploitation de Cabri nécessitera la réalisation de travaux à l'issue du programme.

D'un point de vue financier, le contrat en cours arrive à échéance à fin 2024, ce qui nécessitera de prévoir une année supplémentaire d'exploitation.

Pour la suite, un GT est à mettre en place par la DGEC (Direction générale de l'énergie et du climat), avec le CEA. Deux points ont été adressés par l'IRSN pour s'impliquer dans la poursuite : une révision du modèle économique et le retour d'EDF dans le processus. Il pourrait être alors envisagé d'inclure la finalisation des essais CIP initialement prévus et d'envisager un programme Post-CIP.

Dans ce contexte de fin de programme, sans perspectives de réalisation d'un nouveau cycle d'essais, le souci principal concerne le maintien des compétences dans les équipes d'expérimentation.

Pour ce qui concerne les futurs programmes expérimentaux sur les aspects APRP et RIA, la Direction a indiqué qu'un rapprochement à l'international avec l'Idaho National Laboratory (TREAT) a été initié car d'une part le réacteur Cabri ne peut pas répondre au programme APRP sans travaux d'adaptation et d'autre part le réacteur RJH n'est toujours pas opérationnel (et pas avant 2032). Etant donné qu'il n'y a pas de besoin à court terme sur les aspects RIA, cela laisse la perspective ouverte côté Cabri.

8. Bilan relatif à la politique sociale et sociétale (RSE) 2021-2023 de l'Institut

Pour rappel, la RSE à l'IRSN s'articule autour d'une politique RSE, d'une gouvernance adaptée à tous les niveaux (du CODIR à la communauté RSE) et d'actions déployées selon 4 vecteurs : le rapport au travail, la sobriété dans nos actions, dans nos achats et le support aux actions externes. Cette politique s'accompagne d'actions de formation pour initier la dynamique RSE au cœur des activités de l'IRSN.

Le bilan présente, sur trois ans, les évolutions intervenues à l'IRSN concernant les plans de mobilité, la sobriété énergétique ou les unités ayant engagé des actions spécifiques.

Le bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES), établi pour l'année 2021, identifie le poste des achats comme prépondérant (achats de biens 44 % et de services 35 %) et identifie les contributions significatives des trajets domicile-travail (33 %, soit 10 fois plus que les déplacements professionnels) et de la consommation énergétique. *Il est cependant à noter qu'il s'agit d'une évaluation souvent fondée sur une approche « forfaitaire » et que l'évolution de la qualité des estimations pour les différents postes améliore mécaniquement ce bilan.*

Les perspectives 2024 en termes d'information et sensibilisation ont également été présentées.

Les élus CSE s'interrogent sur la politique RSE pratiquée aujourd'hui au sein de l'ASN et sur la poursuite des activités engagées si l'ASNR voyait le jour.

9. Information relative à l'évolution de la circulaire 33 (gratifications de stage)

La circulaire relative aux gratifications des stagiaires évolue à compter du 1^{er} avril suite à l'augmentation du plafond de la sécurité sociale. Elle revalorise de 50 €/mois les gratifications des catégories B2, C1 et C2.

Niveau scolaire	Avant Bac ou formation continue	Niveau License ou 1 ^{ère} année d'école d'ingénieur		Niveau M1 ou M2	
		B1	B2	C1	C2
Catégorie	A	stage < 2 mois	2 mois et plus	< 4 mois	4 mois ou plus
Gratification mensuelle	-	15 % du plafond horaire de la SS	700 €	1100 €	1300 €
Prime facultative de fin de stage	-	¼ de mois de gratification	¼ de mois de gratification	¼ ou ½ mois de gratification	¼ ou ½ mois de gratification

Les élus CSE ont demandé un bilan des primes de fin de stages facultatives : proportion, répartition au sein des directions et critères d'attribution.

10. Information relative au bilan d'activité 2023 de l'assistance sociale

Le bilan présenté fait état, par type d'activité (santé, logement, vie familiale, soutien financier et vie professionnelle), des sollicitations de l'assistance sociale par les salariés en zone nord et en zone sud. Ces chiffres intègrent tous les modes de sollicitation : présentiel, téléphone, Teams ou mail.

Les chiffres clés de 2023, comparés à ceux de 2022 et 2021, sont regroupés dans le tableau ci-dessous.

Année	Zone Nord		Zone Sud	
	2023	2022	2023	2022
Interventions à la demande de l'IRSN (Formations, mission handicap...)	158	133	5	5
Entretiens / Echanges avec les salariés (nb de salariés sollicitants)	392 119	327 109	43 24	42
Santé (aide aux démarches, invalidité, prévoyance...)	34,5 %	26,7 %	32 %	29 %
Vie familiale (accompagnement décès, aidants familiaux...)	25,5 %	19,9 %	13 %	17 %
Logement	21,8 %	18,8 %	10 %	5 %
Soutien financier (surendettement, recherche de solution...)	1,8 %	11,9 %	16 %	20 %
Vie professionnelle (RPS, retraite...)	16,4 %	22,7 %	29 %	29 %

11. Bilan relatif aux situations de RPS 2023

Côté prévention des risques psychosociaux, le bilan 2023 fait état du démarrage effectif des formations inscrites à l'accord QVCT de 2021. Les sessions de sensibilisation aux RPS montre la formation de :

- 39 managers (1 jour en présentiel)
- 21 représentants du personnel et membres des ressources humaines (1 jour en présentiel)
- 210 nouveaux recrutés (information par l'assistante sociale)
- 157 salariés (par l'e-learning mis à disposition).

Le bilan des permanences d'écoutes par le cabinet d'écoute psychologique s'établit comme suit : 51 rendez-vous pour 23 salariés, principalement issus de FAR et de la tranche d'âge 40-55 ans. Ils concernent des salariés de PSE puis SFS (+ récemment) avec les motifs de consultation principaux suivants : démotivation, épuisement, stress. Une forte proportion de femmes est constatée.

Le baromètre RPS 2024 est prévu en mai 2024. Elaboré selon la méthodologie INRS, il présentera des questions similaires au précédent pour pouvoir évaluer les écarts.

Deux situations ont nécessité un traitement approfondi en 2023, l'une par la DRH, l'autre à la suite d'une enquête conjointe. Nous ne détaillerons pas les plans actions visant à éviter la répétition de tels faits mais en termes de REX, les questions suivantes se posent :

- la qualification de bilan RPS « positif » mise en avant par la Direction interroge car il s'agit bien de deux cas de trop. Bien d'autres comportements inadaptés n'ont que des conséquences limitées, les salariés impactés préférant quitter l'unité. Ils passent donc sous les radars de cet indicateur ;
- la survenue de ces deux cas « graves » interroge autant par l'identification (très) tardive de comportements inadaptés que par l'absence de régulation de ces comportements par la ligne hiérarchique. Juridiquement, minimiser de telles dérives, c'est se rendre complice ;
- la conduite des enquêtes conjointes est-elle finalement pertinente par rapport au recours à un expert extérieur, psychologue clinicien du travail (i.e. en capacité d'analyser le contexte de travail), qui ne soit pas limité dans son périmètre d'investigation ;
- le besoin d'un partage de culture sur les agissements sexistes, car si la loi a évolué, il reste un très fort décalage générationnel sur les actes et les propos qui ne sont désormais plus admissibles. Le lancement prochain d'une formation sur les agissements sexistes est annoncé, il était temps.

Prévenir les RPS, c'est être capable de détecter les situations dysfonctionnelles et de les corriger (organisation et modes de travail, gestion de la charge de travail, dialogue apaisé...). N'oubliez pas que les formations de sensibilisation aux RPS (e-learning sur Talensoft) s'adressent à l'ensemble des salariés et que c'est un indicateur pour le calcul de l'intéressement 2024.

12. Information-consultation relative au recours ponctuel à une organisation exceptionnelle de travail dans le cadre d'une campagne expérimentale (PSE-ENV/SPDR/LT2S)

La demande formulée par le SPDR/LT2S répond au besoin d'une mission de plusieurs jours (du 2 au 8 avril) pour l'analyse d'échantillons de tissus végétaux sur des créneaux alloués par le synchrotron de l'ESPRF de Grenoble. Deux permanents du LT2S et deux salariés extérieurs (CNRS et AMU) sont impliqués et ont déjà suivi les formations nécessaires à l'accès aux installations expérimentales.

Le programme prévoit un travail par équipe de 2, en journée et de nuit ainsi que du travail le week-end. L'organisation de la mission intégrant les contraintes relatives respect du temps de travail et des temps de repos (journalier et hebdomadaire), le CSE a rendu un avis favorable.

L'avis du CSE est à solliciter dès que le recours à des horaires décalés ou à du travail le samedi ou le dimanche est nécessaire. Le programme prévisionnel doit respecter les durées maximales de travail et les temps de repos journaliers et hebdomadaires. De plus, en cas de transport de matériel, le temps de trajet est alors à intégrer dans vos plannings comme du temps de travail effectif.

13. Information-consultation relative au transfert partiel de personnels et de compétences de PSE-SANTE/SESUC/BMCA vers PSE-ENV/STAAR/EC

Suite à la réflexion conduite lors de la réorganisation de PSE-ENV de 2022/2023, l'objectif de cette réorganisation est de regrouper les capacités de recherche en transferts atmosphériques actuellement portées par deux unités distinctes au sein de l'Institut : le laboratoire expérimental de recherche sur les transferts atmosphériques (PSE-ENV/STAAR/LERTA) et le bureau de modélisation des transferts dans l'environnement (PSE-SANTE/SESUC/BMCA). Le regroupement de ces compétences au sein du STAAR positionne ce service sur les activités de recherche sur les modélisations des transferts fluviaux, marins et atmosphériques en appui aux domaines de la crise, la surveillance et l'expertise.

Sur 4 ETPT actuels du SESUC/BMCA dédiés à cette thématique, 3 ETPT seront transférés au STAAR (2 chercheurs et 1 POVA) ainsi qu'un post doctorant initialement prévu pour ce bureau dès juillet 2024. L'équipe sera complétée d'1 ETPT supplémentaire en 2025 pour atteindre une taille critique par redéploiement interne. Côté SESUC, 1 ETPT de profil « mixte » restera au BMCA (POVA) attaché à l'opérationnel et à la formulation des besoins du SESUC en termes de R&D.

Ce rapprochement donnera lieu à la création d'un nouveau laboratoire de modélisation au sein du STAAR, basé sur le site de Fontenay-Aux-Roses. Les salariés issus du BMCA resteront ainsi sur leur site d'affectation, mais seront implantés au 1^{er} étage du bâtiment du 02, avec le chef de service du STAAR. En revanche, le chef de laboratoire de cette nouvelle entité reste à identifier et à nommer pour le 1^{er} janvier 2025.

Le CSE a émis un avis favorable.

14. Information-consultation relative au projet d'adhésion au Service de Prévention et de Santé au Travail du CEA Paris-Saclay pour le suivi des salariés des sites de Saclay et d'Orsay (convention d'adhésion et agrément)

Après avoir créé un service de santé autonome à FAR, l'IRSN envisage de confier à nouveau le suivi de ses salariés au service de santé du CEA. Cette consultation concerne le suivi médical des salariés d'Orsay et de Saclay par Service de Prévention et de Santé au Travail du CEA de Saclay avec un retour au suivi renforcé (en fréquence et en termes d'examen complémentaires).

Le CSE note que les coûts ne sont pas encore précisément définis, mais seront supérieurs à ceux du SPST de FAR. De plus, la mise en application de la convention reste subordonnée au recrutement (en cours) d'un médecin du travail supplémentaire.

Dans la perspective de l'amélioration du suivi médical des salariés, le CSE a émis un avis favorable.

Depuis le départ du Dr Robieu et la difficulté à recruter un médecin du travail, le démantèlement du SPST IRSN de FAR est programmé. Il prend forme avec ce premier transfert concernant le suivi médical des salariés de Saclay et d'Orsay. Affaire à suivre.

15. Point d'information relatif au projet de renouvellement d'agrément du SPST CEA de Cadarache

L'agrément du SPST CEA de Cadarache devant être renouvelé début 2025, le CEA a demandé à l'IRSN s'il souhaite continuer à lui confier le suivi médical de ses salariés. Dans l'affirmative, un projet d'accord reste à établir, soumettre à l'avis du CSE pour permettre le dépôt du dossier de renouvellement d'agrément début octobre.

16. Information relative aux bilans

	2023	2022
Heures supplémentaires	1392 h rémunérées	996 h rémunérées
- Par sexe	56 Femmes, 42 Hommes	56 Femmes, 42 Hommes
- Par site	4565 h à FAR, 416 h à Cad, 339 h au Vés	406 h à FAR, 379 h à Cad, 205 h au Vés
Temps partiels au 31/12	159 salariés	167 salariés
- Par sexe	127 Femmes, 32 Hommes	141 Femmes, 26 Hommes
- Par catégorie	118 cadres, 41 non-cadres	123 cadres, 44 non-cadres
- Par site	98 à FAR, 35 à Cad, 14 au Vés	98 à FAR, 35 à Cad, 14 au Vés
- Retour à temps plein	32	14
- Passage à temps partiel	24	39
Congés sans soldes	2 demandes acceptées	3 demandes acceptées
Horaires variables		
- Non comptabilisé	41 h/salarié	48 h/salarié
- Prise de journées D/C	4,6 j/an	4,7 j/an
- Pauses repas non badgées	20 %	14,5 %
- Journées au-delà de 10 h	8,7 j/salarié	9,5 j/salarié
- Télétravail	40,2 j/an	51,3 j/an

Le CSE a fait remarquer que le système permet d'identifier beaucoup d'heures « grises » qui permettent de combler les ETPT manquants à l'effectif théorique de l'Institut. Or, ce bilan n'est que partiel car outre les heures perdues en fin d'année, il existe également tout un panel d'heures non pointées (connections tardives, le WE, arrêt sciemment de pointage...).

On peut apprécier son travail, s'impliquer mais s'il existe des limites fixées par le Code du Travail c'est aussi pour préserver sa santé, sa vie familiale... Investis, Oui. Surinvestis, Non.

17. Questions diverses

1- Point sur la situation de l'emploi

Au 20 mars 2024, la situation est la suivante :

- 46 recrutements CDI et 47 mobilités internes actés en 2024, 87 POVA ouverts,
- 19 démissions déposées en 2024 (trajectoire de doublement par rapport à 2023),
- 35 démissions effectives en 2024, majoritairement à PSN (17).

Comme attendu, les chiffres confirment l'augmentation significative des démissions : un niveau jamais vu dans l'Institut et affectant des domaines inattendus (recherche à PSN-RES).

2- Point d'information sur l'avenir du site d'Orsay (suivi du GT)

Le GT mis en place par PSE-DIR étudie l'opportunité de transférer les Laboratoires d'Orsay sur le site du Vésinet. 4 axes sont étudiés : la justification de cette opportunité, les coûts induits, l'impact humain (accompagnement, organisation) et les risques induits. Compte tenu du contexte, il n'y aura pas de décision de go/no go prise par la Direction en septembre prochain (pour une action en 2027) mais une décision à prendre par l'ASNR.

3- Lors de la DLSSCT de FAR du 29 février 2024, il a été indiqué que suite à des vols de matériel, la sécurité du bâtiment 16 est désormais assurée par la présence de caméras. Le CSE n'a pas été informé de cette installation.

Deux caméras ont été installées pour la sécurisation des biens et matériels contenus dans le bâtiment 16 à FAR. Le chef de Laboratoire et le personnel ont été informés. Les images sont centralisées au PCP, et conservées 1 mois. Il y a bien un défaut d'information de la DLSSCT qui sera corrigé lors de la réunion de juin prochain.

Souriez, vous êtes filmés ! La sécurisation du site et de vos lieux de travail doit elle aussi recueillir l'avis du CSE sur le champ de vision des caméras, les modalités de visionnage et de conservation.

4- Le 21 novembre 2023, un exercice de grande ampleur a été réalisé sur le site de Cadarache. Le retour d'expérience de cet exercice montre de graves défaillances, sur la diffusion générale des informations, sur la communication du chef de secteur et sur le déroulement de l'évacuation du personnel. Cela fait plusieurs exercices où ces problèmes sont mis en avant, sans trouver de solutions adaptées. Aussi, le CSE s'inquiète de la sécurité des salariés de l'IRSN en cas de crise réelle. Que compte faire la direction générale pour assurer la protection de ses salariés en cas de crise réelle ? Que compte faire le CEA pour résoudre ces défaillances ? Que compte faire les autorités pour que les mesures du PUI soient efficaces ? Enfin, le CSE peut-il enclencher la procédure de lanceurs d'alerte sur ce sujet ?

Le REX a été présenté à la DLSSCT de Cadarache en février, les remarques ont été transmises au CEA. Un point reste à faire sur les dysfonctionnements du réseau de diffusion générale IRSN puis test du réseau CEA-IRSN. Les règles à tenir en cas de PUI ont été transmises en mars.

Le CSE a rappelé qu'il s'agissait d'un exercice « séisme », c'est à dire sans disposer de moyens de communication fonctionnels.

Les aspects « communication » peuvent effectivement être améliorés. Mais à bien y réfléchir, est-il possible de réaliser une évacuation « rapide » d'un grand nombre de véhicules par un nombre limité d'accès aboutissant sur un réseau routier parfois chargé ou régulé par des feux tricolores ?

5- Pendant les Jeux Olympiques 2024 à Paris, la circulation en Ile de France va être très compliquée, que ce soit en transport en commun ou en voiture. Le gouvernement incitant à mettre en place le télétravail pendant cette période, le CSE demande quelles dispositions compte prendre la Direction de l'IRSN pour aller dans ce sens, sachant que de nombreux salariés n'ont des forfaits que de 20 jours ?

La direction anticipe un impact sur les transports en région parisienne. Le dispositif n'est pas arrêté à ce jour, mais l'objectif annoncé est de favoriser le télétravail quand c'est possible. A ce titre, une communication est prévue pour que les managers préparent dès que possible l'organisation du travail sur cette période, période habituelle de congés. Par ailleurs, avec ce recours accru au télétravail, les petits forfaits sont susceptibles d'être déplafonnés.