

Ordre de jour

1. **Rapport administratif et financier 2023 de la médecine du travail**
2. **Renouvellement d'adhésion au Service de Prévention et de Santé au Travail du CEA pour le suivi des salariés du site de Cadarache (Information-Consultation)**
3. **Présentation de l'exploitation des questionnaires EVREST 2023**
4. **Présentation du baromètre RPS**
5. **Information-consultation relative au recours ponctuel à une organisation exceptionnelle de travail dans le cadre d'une mission expérimentale (PSE-SANTE/SERAMED)**
6. **Information-consultation relative à l'organisation exceptionnelle de travail Journée Portes Ouvertes 2024**
7. **Information-consultation relative à la déontologie au sein de l'IRSN**
8. **Information en vue de la consultation relative à la politique sociale de l'IRSN (hors plan de développement des compétences)**
9. **Point d'information relatif au bâtiment 625**

1. Rapport administratif et financier 2023 de la médecine du travail

Le bilan de la médecine du travail a été présenté. Le suivi médical des salariés des sites de Fontenay, Orsay, Saclay, Tahiti et du Vésinet est complexe avec une succession de médecins, 4 en un an ! Les médecins qui suivent les salariés des autres sites n'ont pas changé en 2023 mais des évolutions ont eu lieu en 2024 et auront lieu en 2025.

Pour rappel, lors du CSE du 25 juin le CSE a donné son avis favorable pour la mise en place, à partir du 1er janvier 2025, du suivi médical des salariés de l'IRSN des sites de Fontenay et du Vésinet, par l'antenne du SPST du centre CEA de Paris-Saclay situé à Fontenay. Les salariés IRSN des sites d'Orsay et de Saclay sont aujourd'hui suivis par le SPST du CEA Saclay.

Le coût médical moyen dépend fortement des sites et des services de suivi. Le coût bien plus élevé pour les Angles serait dû à la facturation des coûts de fonctionnement.

Les élus CFDT souhaitent que la direction analyse plus en détail les raisons du coût élevé pour les salariés des Angles.

Sites	Service de suivi	Coût moyen médical 2023
Fontenay, Orsay, Saclay, Tahiti et du Vésinet	SPST (Service de Prévention et de Santé au Travail) de Fontenay	261 €
Cadarache	CEA Cadarache	342 €
Les Angles	CEA Marcoule	1048 €
Cherboug	Service Interprofessionnel de la Manche	266 €

2. Renouvellement d'adhésion au Service de Prévention et de Santé au Travail du CEA pour le suivi des salariés du site de Cadarache (Information-Consultation)

L'adhésion au SPST du CEA pour le suivi médical des salariés de Cadarache doit être renouvelé en fin d'année (envoi à la DRIEETS en octobre 2024 pour une mise en place en mai 2025). Le CSE a exigé le détail des coûts facturés par le CEA qui ne figurent pas dans l'accord de fonctionnement du SPST, ces chiffres ont été présentés en séance mais des explications du CEA sont en attente sur certains points.

Le CSE a donné son accord au renouvellement d'adhésion au SPST CEA de Cadarache pour le suivi des salariés de ce site.

Néanmoins, la délégation locale de Cadarache a à nouveau relevé des dysfonctionnements internes à l'IRSN qui conduisent à l'absence de suivi des aptitudes médicales des salariés.

Les élus ont donc demandé la mise en place d'une organisation interne commune à tout l'institut pour suivre les aptitudes médicales des salariés (à jour, en retard), avec une présentation en septembre. A défaut le CSE fera appel en décembre 2024 à l'inspection du travail et à la DRIEETS pour signaler les manquements répétés en la matière.

Les élus CFDT demandent que le questionnaire rempli lors des visites médicales et que le suivi soit adapté pour être plus alerte et capable de détecter des situations particulières qui pourraient apparaître lors de la fusion avec l'ASN. La Direction indique qu'un travail commun avec le CEA et l'ASN est en cours pour déployer un plan commun de prévention des RPS en 2025.

3. Présentation de l'exploitation des questionnaires EVREST 2023

Les salariés de Cadarache répondent à un questionnaire mis au point au sein d'un observatoire pluriannuel construit en collaboration par des médecins du travail et des chercheurs au niveau national. Ce questionnaire est utilisé par plusieurs entreprises et se nomme EVREST (Evolutions et relations en Santé au Travail). Les résultats de l'IRSN sont comparés à ceux d'une famille (dite famille 'M') d'activités spécialisées, scientifiques et techniques comparables aux nôtres, mais qui repose malheureusement sur un socle statistique encore trop faible de seulement 600 salariés (à noter que cette famille devrait bientôt intégrer les résultats d'organismes comparables au nôtre comme le CEA). Les résultats de l'IRSN/Cad sont globalement meilleurs que les résultats nationaux mais cachent une disparité forte entre les 3 catégories de salariés : "PSN-ENV", "PSN-RES" et la catégorie "Autres" qui regroupe les fonctions supports et le LMDN. Concernant les fonctions supports de Cadarache, le Docteur GRARE alerte sur des résultats qui ne sont pas bons et émet des recommandations d'actions et de vigilance pour limiter l'intensité du travail et la multiplication des tâches énergivores.

Il semble que les résultats de ce questionnaire EVREST obtenus dans le cadre de la médecine du travail corroborent ceux du baromètre RPS présentés ci-après mais le CSE invite la direction à pousser l'analyse conjointe de ces 2 enquêtes et présenter son plan d'action pour répondre aux difficultés soulevées par les salariés en termes de santé/sécurité au travail.

4. Présentation du baromètre RPS

A la demande des organisations syndicales, la direction a relancé, en mai 2024, le baromètre RPS avec les mêmes questions que celui réalisé fin 2022. L'objectif était de mesurer l'impact de la fusion IRSN/ASN sur les salariés. 65,5% des salariés ont répondu (64,3% fin 2022).

Le questionnaire comporte 31 questions réparties en 6 thèmes (Intensité du travail et temps de travail (14), exigences émotionnelles (4), Autonomie (3), Conflits de valeurs (2), sécurité de la situation de travail (2), rapports sociaux au travail (6).

Globalement la plupart des réponses montrent une légère évolution dans le bon sens ou un maintien entre fin 2022 et mai 2024. Sans surprise, le thème « sécurité de la situation de travail » se dégrade fortement, 51% des répondants sont confrontés à des incertitudes quant au maintien de leur activité dans les prochains mois (augmentation de 37 points) et 56% des répondants ne sont pas satisfaits de l'anticipation et l'accompagnement des changements (augmentation de 12 points).

Les trois meilleurs indicateurs concernent :

- Les marges de manœuvre dans la manière de réaliser le travail pour répondre aux objectifs (92,2% des répondants sont très satisfaits ou satisfaits)
- Les rapports sociaux au travail sont meilleurs avec 91,8% des répondants qui considèrent qu'il règne un climat de courtoisie et de respect mutuel. Un effet de la fusion ?
- La clarté de la définition des objectifs (91,7% des répondants sont très satisfaits ou satisfaits)

Les trois moins bons indicateurs concernent :

- Les contraintes de rythme élevées (12% toujours, 45% souvent et 40% parfois).
- Devoir faire bonne figure en toutes circonstances (20% toujours, 44% souvent et 28% parfois)
- L'exercice d'activités qui nécessitent une attention soutenue ou une vigilance permanente (14% toujours, 51% souvent et 28% parfois)

Une analyse détaillée des réponses à chaque question et selon divers critères (direction, genre, catégorie professionnelle...) a été présentée.

Les élus CFDT ont demandé une analyse fine qui descende jusqu'aux niveaux bureaux/laboratoires afin de pouvoir détecter des hétérogénéités ou des unités avec des situations particulières. Même si la direction rappelle que le taux de participation au questionnaire de 65% semble être un bon taux de réponse, les élus CFDT ont demandé que l'on s'intéresse aux raisons qui peuvent conduire à ce que près de 500 salariés ne répondent pas à un questionnaire facilement accessible et qui concerne leur quotidien au travail notamment en analysant si la ré.

Les résultats viennent d'être publiés sur l'intranet et des présentations aux directions seront faites à partir de septembre avec des propositions d'actions ciblées.

5. Information-consultation relative au recours ponctuel à une organisation exceptionnelle de travail dans le cadre d'une mission expérimentale (PSE-SANTE/SERAMED)

Des expérimentations de biologie seront réalisées au GANIL à Caen du 14 au 20 septembre 2024. Le GANIL est une installation accueillant en permanence des chercheurs et techniciens qui viennent réaliser des expérimentations. Il dispose de conditions d'accueil adaptées. L'expérimentation au GANIL

concernera 5 salariés du SERAMED (2 cadres, deux techniciens et 1 post doc). Les salariés travailleront en horaires décalés les 16 et 17 septembre avec une journée de repos le 18 septembre.

Le planning de travail des 5 salariés IRSN participant à l'expérimentation présenté au CSE montre que les durées légales de travail et de repos prévues respectent bien les dispositions réglementaires, **le CSE a donc donné un avis favorable.**

6. Information-consultation relative à l'organisation exceptionnelle de travail Journée Portes Ouvertes 2024

La fête de la science aura lieu entre le 4 et le 14 octobre 2024, des salariés IRSN participeront à plusieurs événements organisés dans ce cadre :

- Aix en Provence, Cherbourg-en-Cotentin, Montbéliard le week-end des 5 et 6 octobre
- Manosque, Gap, Vinon-sur-Verdon le week-end des 12 et 13 octobre
- L'IRSN organisera un événement sur le site de FAR le week-end des 5 et 6 octobre

Les horaires et le nombre de salariés qui participeront ont été présentés, la mise en place d'organisations exceptionnelles de travail sera nécessaire afin de s'assurer de respecter les durées légales de travail et de repos (10h max par jour et 6 jours consécutifs par semaine). Des compensations sont prévues dans l'accord relatif aux conditions générales d'emploi :

- Les heures effectuées en fin de semaine (le week-end) donnent lieu à bonifications :
 - Samedi de jour : 25% en repos ou en salaire
 - Dimanche de jour : 50 % en repos ou en salaire
- Heures supplémentaires (demande préalable du manager) : compensation en temps de repos, mais peut donner lieu à un paiement pour les salariés non-cadres

Les salariés qui participeront seront informés des modalités courant septembre lors de réunions proposées par la DCOM et la DRH.

Les élus CSE ont émis un avis favorable à l'organisation exceptionnelle de travail lors des journées portes ouvertes 2024. Le CSE demande à avoir connaissance par l'intermédiaire de son secrétaire et du secrétaire de la CSSCT de la liste des volontaires retenus et des plannings associés à chaque événement lorsqu'ils seront consolidés.

Des échanges concernant les compensations ont eu lieu entre la Direction et les organisations syndicales car des changements ont eu lieu entre les modalités de la circulaire 28 utilisée précédemment et l'accord relatif aux conditions générales d'emploi appliqué aujourd'hui par la Direction.

7. Information-consultation relative à la déontologie au sein de l'IRSN

Lors du CSE du 25 juin une fiche pédagogique sur les règles et obligations applicables en matière de contrôle déontologique avait été présentée aux élus, la Direction souhaitant mettre en place dans la foulée un processus dédié permettant d'y répondre. Cependant, arguant d'un besoin de clarification à la fois sur le cadre de cette mise en place (en particulier vis-à-vis du processus de fusion avec l'ASN) et sur le détail des processus eux-mêmes, les élus CFDT avaient demandé le report de la mise en place du

dispositif afin que les managers soient formés et les salariés correctement informés. La Direction a donc accepté et propose la mise en place au 1^{er} octobre 2024.

Nous avons également demandé de bien rappeler que les salariés sont fortement invités à suivre le processus de contrôle déontologique afin de se prémunir du risque de prise illégale d'intérêt lors du départ de l'IRSN ou de la réalisation d'activités extérieures mais qu'ils peuvent à leur risques et périls ne pas suivre la procédure de contrôle. Enfin, nous avons demandé qu'il y ait la possibilité d'engager la procédure sans passer par la hiérarchie en saisissant directement le déontologue qui a un devoir de confidentialité.

La fiche pédagogique a été modifiée mais des questionnements fondamentaux subsistent et doivent faire l'objet d'échanges entre les organisations syndicales et la Direction afin de clarifier :

- Le processus en cours de mise en place. La fiche pédagogique présentée aux élus deva forcément être adaptée une fois le processus convergé. En particulier, les élus CFDT ont souligné le besoin de préciser concrètement l'articulation de ce processus nouveau d'examen du risque pénal ou déontologique par rapport aux actions clefs de signature d'un nouveau contrat de travail et d'envoi de la lettre de démission à l'IRSN.
- Les secteurs pour lesquels un contrôle est nécessaire aujourd'hui à l'ASN et sûrement demain à l'ASNR. Il y a le secteur privé mais également « le secteur public concurrentiel, la Direction n'a pas su définir cette dernière notion.

Les élus CFDT ont demandé à ce que l'information aux salariés soit faite au plus vite et au plus tard le 1^{er} septembre pour une application au 1^{er} octobre. Nous avons également demandé que le délai pour que la hiérarchie donne son analyse sous 15 jours afin que les situations pour lesquelles il y a un avis de compatibilité ne freine pas significativement la mobilité.

Pour les élus CFDT, une mise en place de ce contrôle systématique et obligatoire pour l'ensemble des salariés à l'ASNR constituerait sans aucun doute un frein à la mobilité et à l'attractivité des salariés de droit privé par rapport à ce qui s'appliquait à l'IRSN. Nous nous devons de trouver des ajustements dans le respect des règles de déontologie qui limitent ce frein autant que possible.

8. Information en vue de la consultation relative à la politique sociale de l'IRSN (hors plan de développement des compétences)

Le bilan social 2023 qui aurait dû être publié au 1^{er} semestre, il le sera le 23 juillet. Une présentation sera faite en septembre.

9. Point d'information relatif au bâtiment 625

La réception du bâtiment 625 est toujours planifiée fin septembre/début octobre 2024 (retard de 15 jours sur le planning initial de 2021) et le déménagement des salariés concernés en décembre 2024. Aucun accident de travail a été relevé sur ce chantier.

Deux points de vigilance sont cependant portés par le CSE à l'attention de la Direction :

- Le fait que plusieurs bureaux vont être occupés par 3, 4 voire 6 salariés IRSN en CDI en dépit d'un engagement de la direction, tracé dans un avis du CSE de février 2021, sur la règle de principe selon laquelle on aurait un maximum de deux salariés permanents IRSN

par bureau et que certains bureaux pourraient être équipés d'un troisième poste de travail voire d'un quatrième qui seraient soit des postes de passage soit des postes pour accueillir des stagiaires ou des intérimaires". Concernant les bureaux avec plus de 2 salariés CDI IRSN, il a été proposé en DLSSCT qu'ils soient identifiés comme « bureaux de vigilance » soumis à un suivi particulier la première année pour détecter et traiter les situations qui seraient problématiques à l'usage. A ce stade, pas moins de 9 points de vigilance sont remontés. A côté des bureaux dits « de vigilance » (B3 et B4 avec 3 voire 4 CDI IRSN), il a été proposé de faire apparaître les bureaux dits « de confort » en particulier les B2 avec un seul occupant. Par souci d'équité, il a aussi été proposé de rendre plus transparente la dotation de chacun des services en bureaux de vigilance et bureaux de confort pour mieux faire apparaître le cas échéant certaines différences de traitement. En réponse à ce point, la direction indique en séance qu'elle sera attentive à ce point et reste ouverte à la possibilité si besoin de réaménager ces bureaux via la mise en place par exemple de cloisons mobiles.

- Le second point de vigilance concerne le « laboratoire PCR du 229 », dans lequel des solvants sont utilisés pour effectuer des préparations en vue de la mesure par scintillation liquide sur des frottis potentiellement contaminés. Ce « laboratoire » qui sera transféré sous l'appellation « local technique adapté » dans le bâtiment 625 dont on rappelle qu'il est qualifié de bâtiment tertiaire. Dans un souci de sécurité des salariés du bâtiment 625, le CSE demande à la direction qu'une analyse des risques spécifiques associés aux activités de ce local technique, qui s'apparentent à des activités chimiques et radiologiques d'un laboratoire, soit produite dans les meilleurs délais. En cas de difficulté, une solution de repli proposée par le CSE consisterait à transférer les activités de ce laboratoire PCR au bât 186 qui abrite des laboratoires plus adaptés à ces manipulations.

Questions diverses

1. Filière expert

La diffusion des postes d'expert niveau 1 est prévue le 15 septembre, les candidatures seront possibles jusqu'à début novembre pour des nominations début décembre.

2. Organisation blanchiment des sites pour les jeux olympiques

L'organisation IRSN tributaire d'opérations réalisées la veille, ou l'avant-veille ce qui contraint des modifications d'organisations en urgence. Un point est fait tous les jours entre les services RH et le SIRSE qui prépare le matériel. Les balises Téléray sont installées sauf celle pour Tahiti qui est en transport.