

Information sur les conventions de transfert du suivi médical au CEA Paris/Saclay

Dans le cadre du transfert, au 01/01/2025, du suivi médical des salariés de FAR, Orsay, Saclay et Le Vésinet aux SPST (Services de prévention et santé au travail) des sites CEA de FAR et de Saclay, le protocole de gestion construit avec le CEA Paris/Saclay a été présenté. Il est articulé comme suit :

Organisation du suivi médical

- Chaque mois, la DRH enverra au CEA Paris/Saclay un fichier Excel des salariés entrant et sortant des effectifs (embauches, départs, retraites, arrêts maladie de plus de 60 jours, congés maternité, arrêts suite à accident de travail).
- Seront également transmises les fiches d'exposition individuelles (FEI) qui établissent le degré d'exposition aux risques et conditionnent le type de suivi : suivi individuel simple ou adapté, suivi individuel renforcé, pour les embauchés ou les mutations.
- Les examens complémentaires seront réalisés par les SPST du CEA à l'exception des examens d'anthropo-gammamétrie pour les salariés du Vésinet.

Gestion des accidents du travail / accidents de trajet

- Pour un salarié de FAR, de Saclay ou d'Orsay, la déclaration interne d'accident du travail (DIAT) est à adresser au SPST du CEA Paris/Saclay.
- Pour un salarié du Vésinet la DIAT est à adresser à l'infirmière du Vésinet, qui reste salariée de l'IRSN Paris/Saclay.

Missions de l'infirmière du Vésinet

- L'infirmière assurera la gestion des trousse de secours et les défibrillateurs sur les sites de FAR, Le Vésinet, Orsay et Saclay.
- De nombreux protocoles restent à établir, notamment pour sa collaboration avec le médecin du travail du CEA Paris/Saclay.

Coordination des médecins du travail

- La DRH assure la coordination activités des SPST, sachant que le médecin coordonnateur du CEA Paris/Saclay organise également des réunions régulières. Un rapport annuel d'activité des SPST sera fourni par le CEA Paris/Saclay à l'IRSN avant la fin du premier trimestre de l'année calendaire suivante.

Coordination des actions de l'assistante sociale

- L'assistante sociale sera régulièrement en lien avec le médecin du travail du SPST du CEA.

Coordination des actions du médecin du travail avec les SESA, le SMR et les RH

- Le médecin du CEA Paris/Saclay collaborera avec les SESA, le SMR et les RH.

Les élus alertent sur la forte diminution du nombre d'examens d'anthropo-gammamétrie qui pourrait mettre à mal le maintien des compétences en interne. Selon la Direction, le maintien de la réalisation des examens pour les seuls salariés du Vésinet serait suffisante.

Si la perspective de retour à un suivi amélioré par rapport à l'actuel SPST IRSN de FAR, il est nécessaire de constater qu'à ce jour, le CEA Paris/Saclay est toujours en recherche d'un médecin et que la DDRH ne sait pas si le CEA Paris/Saclay aura la capacité d'assurer le suivi médical des salariés au 1^{er} janvier 2025, dans un contexte d'échanges complexes et tendus avec le CEA Paris/Saclay en lien avec les transferts de la dosimétrie et de la DEND. Enfin, espérons que le CEA Paris/Saclay et le Dr Ranaivo trouveront un accord qui convienne aux deux parties.

La DDRH a évoqué un plan B qui reposerait sur un service médical interentreprise mais les discussions en sont à peine au début ! La poursuite du SPST IRSN pendant quelques mois n'est pas envisagée car l'infirmière nous quitte prochainement et les CDD du Dr. Ranaivo et de l'assistante prennent fin au 31 décembre. La prolongation de ces CDD, le respect d'une période de carence, ou une embauche en CDI, option qui n'est même pas évoquée.

Résumé

Les élus CFDT craignent une suspension du suivi médical au 1^{er} janvier dans une période particulièrement compliquée avec la disparition de l'IRSN, la création de l'ASNR et le transfert des collègues de la dosimétrie et de la DEND vers le CEA. Les élus CSE ont demandé un suivi renforcé sur le sujet.

REX relatif à l'organisation exceptionnelle de travail mise en place dans la cadre de la sécurisation des sites olympiques et paralympiques

Deux dispositifs ont été déployés pour :

- la préparation des sites avec une contribution à leur sécurisation et la mise en place de balises Téléray.
- Assurer une astreinte élargie pendant les épreuves mobilisant 60 personnes/semaine et 25 personnes au sein du CTC et des laboratoires de PSE-ENV et PSE-SANTE.

L'organisation a dû être très flexible compte tenu des changements de dernière minute. Le professionnalisme des équipes IRSN a été souligné par de nombreuses organisations.

La mise en œuvre de la circulaire concernant les primes a été faite sur la paie de septembre avec le versement des :

- Primes forfaitaires de 875 € brut pour :
 - les 6 salariés ayant participé à l'installation de 37 balises Téléray,
 - les 14 salariés en back office,
 - les 61 salariés ayant eu un minimum de 2 semaines calendaires d'astreinte.
- Primes journalières de 150 € brut pour les 66 salariés qui ont effectué de 1 à 10 journées d'intervention sur un site olympique.

Pour ce qui concerne le respect des différentes plages horaires, ce point de REX n'a pas pu être abordé en l'absence de recollement du suivi. Le CSE n'a reçu que les plannings de suivi des horaires des deux premières semaines. De plus, contrairement aux affirmations de la Direction, des salariés à temps partiels ont participé aux astreintes.

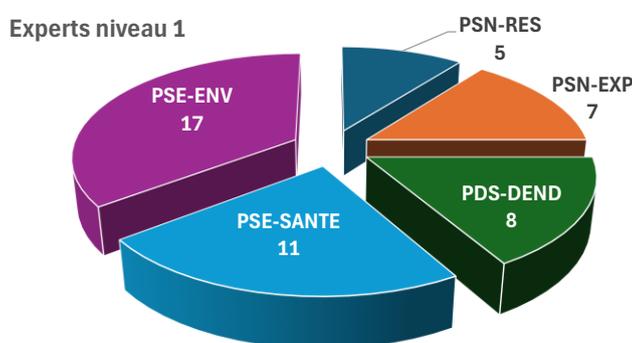
Résumé

Les élus ont demandé quel a été le coût pour l'IRSN de cette opération. La Direction n'a pas fait d'évaluation détaillée incluant tous les postes de dépenses (primes, réparation de matériel, heures supplémentaires, récupérations diverses). Le versement des primes a couté environ 120 k€.

Les élus déplorent que les engagements de la Direction de ne pas avoir de salariés à temps partiel en astreinte n'aient pas été respectés. Ce sujet est pourtant régulièrement débattu depuis des années, il mérite un positionnement en ligne avec le besoin d'une pratique exemplaire au sein de l'ASNR.

Information filière expert niveau 1

Patrice Bueso (DST) a présenté très succinctement le protocole de publication et sélection des candidats. Des postes remontés par les directions, sans arbitrage ou limitation imposé par DST, il résulte une très grande disparité entre les directions. Les 48 postes d'experts de niveau 1 ouverts sont répartis comme suit :



Les postes ont été publiés du 30 septembre jusqu'au 18/10 et ont fait l'objet d'informations sur l'intranet (2 et 14 octobre) et via certaines lignes hiérarchiques. L'examen des candidatures sera fait cette semaine, pour une nomination effective au 1^{er} novembre.

Sur les 48 postes ouverts :

- 6 postes n'ont pas reçu de candidature (5 à PSE-ENV et 1 à PDS-DEND).
- 36 postes n'ont reçu qu'une seule candidature, 15 proposées par des femmes.
- 6 postes ont reçu plusieurs candidatures (3 PSN-RES, 1 PSE-SANTE, 2 PSE-ENV), y inclus celles de 2 femmes.

A ce stade, avec 17 femmes candidates, DST estime que c'est déjà mieux que la précédente session. Cependant, il n'y a que 16% de femmes dans le niveau 2.

Résumé

Les élus CFDT ne comprennent pas la logique de mise en place de cette « filière » qui n'en est pas une, sans coordination entre experts des niveaux 1 et 2. Dans certaines directions, il y a même plus d'experts de niveau 2 que de niveau 1.

Nous avons questionné la Direction sur le positionnement des experts dans les niveaux de rémunération, aucune réponse claire n'a été apportée. Comme pour les experts de niveau 2, la Direction va-t-elle ne pas respecter les engagements oraux pris en négociation (ie. niveau 1 en NI7, niveau 2 en NI8) ? La DRH a pris l'engagement d'écrire une note sur le raccordement des experts.

Questions diverses

1. « La Direction a informé le CSE en septembre du départ de l'assistante sociale de la zone Sud fin août (elle sera restée moins de 3 mois) et nous avons appris le départ de l'assistante sociale de la zone Nord le 7 novembre.

A ce jour, la Direction n'a pas informé le CSE des remplaçants prévus et de leur date de prise de fonction. De nombreux dossiers sont en cours de traitement (RPS, handicap, fonds santé, personnel) et vont donc prendre du retard. La Direction a également annoncé au CSE de septembre que l'appel d'offre pour ces prestations était en cours de traitement. Le CSE veut connaître le nom du nouveau prestataire retenu et quand les salariés de l'IRSN pourront de nouveau bénéficier de ces services. A noter que la Direction n'a pas annoncé aux représentants du personnel l'arrêt de la référente handicap de l'IRSN. Associé aux départs des 2 assistantes sociales, c'est tout le volet accompagnement du handicap qui est démuné. Là encore, quelles mesures a pris (ou compte prendre) la Direction de l'IRSN pour répondre à ses obligations légales et conventionnelles ? »

Pour les assistantes sociales, l'IRSN est toujours en contrat avec L'AIPSSIE. A ce stade il n'y a pas de candidature pour la zone Sud, et pas de candidature sélectionnée pour la zone Nord.

En l'absence de la salariée référente handicap, les responsables RH de proximité prendront le relais.

2. Les élus du CSE demandent à disposer officiellement des rapports gouvernementaux :
 - projet de rapport "loi surnuke",
 - avancement des travaux préparatoires à la création de l'Autorité de sûreté nucléaire,
 - la conduite du changement dans le cadre de cette réforme,
 - les ressources de l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection dans le cadre de la réforme de la gouvernance de la sûreté nucléaire et de la radioprotection.

La Direction générale ne dispose pas de la version finale des rapports transmis aux parlementaires.

**N'hésitez pas à réagir dans les commentaires ou en contactant
vos élus CFDT au CSE**