



**Rapport du Gouvernement au Parlement sur  
l'avancement des travaux préparatoires à la création de  
l'Autorité de sûreté nucléaire ainsi que la conduite du  
changement dans le cadre de cette réforme**

*Rapport au titre du premier alinéa de l'article 21 et du II de  
l'article 15 de la loi n° 2024-450 du 21 mai 2024 relative 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*

Octobre 2024

# RAPPORT

Le présent rapport, prévu par l'article 21 et le II de l'article 15 de la loi n° 2024-450 du 21 mai 2024 relative 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 (ci-après « loi n° 2024-450 »), présente **l'avancement des travaux préparatoires à la création de l'Autorité de sûreté nucléaire**, ainsi que les **dispositifs d'accompagnement à la conduite du changement prévus dans le cadre de la mise en œuvre de ladite loi, tant pour la création de la future Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR), que pour le transfert des activités commerciales de dosimétrie passive de l'IRSN au CEA et le transfert des activités de la Direction de l'expertise nucléaire de défense (DEND) de l'IRSN au CEA pour mise à disposition du ministère des Armées.**

Il a été réalisé avec le concours de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) et du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA).

## Propos liminaires

Dans le contexte de la relance de la filière nucléaire et afin de maintenir dans le futur l'excellence du contrôle en sûreté et en radioprotection, la loi n° 2024-450, déposée au Parlement le 20 décembre 2023, approuvée par le Parlement le 9 avril 2024 et promulguée le 21 mai 2024, a consacré une évolution de la gouvernance des entités publiques chargées de la sûreté nucléaire et de la radioprotection.

La gouvernance publique de la sûreté nucléaire et de la radioprotection repose, depuis 2006, sur une autorité administrative indépendante du Gouvernement, l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), chargée du contrôle en matière de sûreté nucléaire et de radioprotection et de l'information des citoyens dans ces domaines et sur l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN), réunissant dans un établissement public les services d'expertise et de recherche.

L'évolution prévue par cette loi se traduit par l'instauration, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, d'une autorité administrative indépendante, l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection (ASNR), réunissant les activités de l'ASN et de l'IRSN. L'ASNR intégrera l'ensemble des activités et compétences associées qui concourent actuellement à l'établissement d'un contrôle performant et de décisions robustes, actuellement réparties à l'ASN et à l'IRSN : recherche, expertise, inspection, contribution à l'élaboration de la réglementation, pouvoirs de coercition et de sanction, gestion des situations d'urgence, surveillance de l'environnement, information du public, etc.

Toutefois, deux activités spécifiques, historiquement exploitées par l'IRSN, feront l'objet d'un traitement particulier.

D'une part, la direction de l'expertise nucléaire de défense (DEND) de l'IRSN assure l'expertise de dossiers ou la délivrance d'autorisations dans des domaines relevant de prérogatives du Gouvernement, en matière notamment :

- de sûreté nucléaire et radioprotection, pour les installations et les activités nucléaires intéressant la défense (IANID) ;
- de sécurité des installations et des transports des matières nucléaires ou des sources de rayonnements ionisants ;
- de non-prolifération, contrôle et comptabilité centralisée des matières nucléaires ;
- d'interdiction des armes chimiques.

Ces missions ne relèvent ni du champ actuel de compétences de l'ASN ni de celui de la future autorité. En effet, l'autorité compétente en matière de sûreté nucléaire et de radioprotection dans les installations et activités nucléaires intéressant la défense est le délégué à la sûreté nucléaire et à la radioprotection pour les activités et installations intéressant la défense (DSND), auquel la DEND apporte son appui technique. Les autres activités de la DEND ne relèvent ni de la sûreté nucléaire ni de la radioprotection, et sont exercées au profit des différents départements ministériels compétents et du Comité technique Euratom. Ces activités seront transférées au ministère des Armées, au travers du transfert de salariés de l'IRSN au CEA, en vue de leur mise à disposition de ce ministère.

D'autre part, la même loi prévoit que les activités relatives à la fourniture et à l'exploitation de dosimètres à lecture différée de l'IRSN, qui nécessitent un démarchage commercial actif de l'entité qui les opère, auprès de clients qui seront soumis au contrôle de l'ASNR, seront transférées au sein du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives, ou à une de ses filiales.

Dans la mesure où cette réforme de la gouvernance de la sûreté nucléaire et de la radioprotection nécessite une attention sur les trois périmètres susmentionnés - sur le périmètre de l'ASNR, celui de la DEND et celui de la dosimétrie passive - le présent rapport présente l'avancée des travaux préparatoires à la création de l'ASNR et les modalités de conduite du changement mises en œuvre par les administrations et les services des entités concernées pour garantir l'opérationnalité de l'ensemble de ces activités au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Une dernière partie porte sur l'appui des administrations ministérielles sur les différents champs de la réforme.

## Table des matières

Table des matières .....	4
1. Avancée des travaux préparatoires à la création de l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection prévue par la loi n° 2024-450 et modalités de conduite du changement mises en œuvre.....	5
A. Instauration et fonctionnement des groupes de travail ASN/IRSN relatifs à la mise en œuvre de la réforme .....	5
B. Modalités mises en œuvre par l'ASN et l'IRSN en matière de dialogue social .....	11
C. Le dispositif d'accompagnement des personnels mis en œuvre par l'ASN et par l'IRSN	12
D. Appui méthodologique sur le suivi du rétroplanning de la construction de l'ASNR.....	15
E. Faisabilité et opportunité de l'établissement d'un préfigurateur de l'ASNR.....	17
2. Avancée des travaux préparatoires au transfert des activités commerciales de dosimétrie passive de l'IRSN au CEA prévu par la loi n° 2024-450 et modalités de conduite du changement mises en œuvre .....	20
A. Dispositif d'accompagnement du transfert au CEA de l'activité de dosimétrie passive de l'IRSN.....	20
B. Modalités mises en œuvre par l'ASN et l'IRSN en matière de dialogue social .....	21
3. Avancée des travaux préparatoires au transfert des activités de la direction de l'expertise nucléaire de défense au ministère chargé des Armées prévu par la loi n° 2024-450 et modalités de conduite du changement mises en œuvre .....	25
A. Maintien de l'autonomie et de la continuité des missions dans le contexte de la réorganisation.....	26
B. Organisation mise en œuvre pour garantir la continuité de fonctionnement.....	26
C. Modalités de gestion des enjeux sociaux.....	27
4. Appui des administrations ministérielles sur les différents champs de la réforme.....	29
A. Les groupes de travail pilotés par la DGFIP .....	29
B. La préparation du projet de loi de finances pour 2025.....	30
C. La préparation des textes réglementaires d'application de la réforme.....	31

# 1. Avancée des travaux préparatoires à la création de l'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection prévue par la loi n° 2024-450 et modalités de conduite du changement mises en œuvre

Le présent chapitre expose l'avancement des travaux et les modalités de conduite du changement mises en œuvre pour la création de l'ASNR par l'ASN, l'IRSN et les administrations ministérielles. Dans la mesure où le travail de préfiguration de la future autorité est piloté par l'ASN et l'IRSN, le présent chapitre s'appuie largement sur les contributions de ces derniers, en complément des contributions des administrations des ministères concernés.

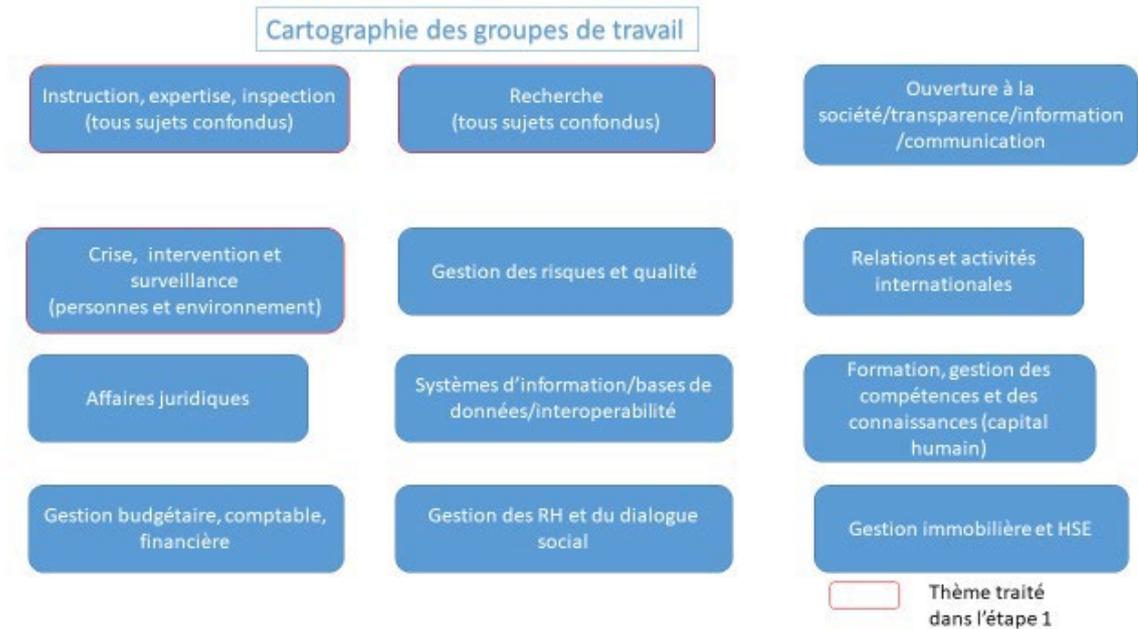
Une partie des éléments présentés dans ce chapitre s'applique également aux activités de dosimétrie passive et aux activités de la direction de l'expertise nucléaire de défense

## A. Instauration et fonctionnement des groupes de travail ASN/IRSN relatifs à la mise en œuvre de la réforme

### *i. Panorama de l'organisation mise en œuvre à l'ASN et à l'IRSN*

Dès l'automne 2023, en parallèle des travaux préparatoires sur le projet de loi dédié à cette réforme par le Gouvernement, les directions de l'ASN et l'IRSN ont souhaité que soit entrepris un travail de définition des principes d'organisation et de fonctionnement de la future entité, travail auquel a été associé, par étapes, l'ensemble du personnel des deux organismes. Des groupes de travail ont ainsi été créés conjointement, par thèmes d'activités ou de missions, afin de couvrir l'ensemble du champ d'activités et de missions de l'ASN et de l'IRSN.

Le schéma ci-après présente la cartographie de ces groupes de travail thématiques, au nombre de 12.



Chaque groupe de travail, co-piloté par des représentants de l'ASN et de l'IRSN, avait pour mission de proposer des grandes lignes d'organisation et de fonctionnement du secteur d'activités correspondant dans la future autorité. Dans la conduite de leurs travaux, il a été demandé aux pilotes d'associer progressivement et de la manière la plus large possible les personnels concernés des deux entités.

Une attention particulière a été apportée aux liens entre les différents thèmes, notamment en ce qui concerne certains sujets transverses (exemple : les enjeux d'information, de concertation, de transparence et d'ouverture à la société doivent être pris en compte dans la réflexion sur l'instruction...).

Le pilotage global des travaux des différents GT a été réalisé par un comité de pilotage spécifique, le comité de coordination, réunissant des représentants des états-majors de l'ASN et de l'IRSN (voir *infra*).

En complément des instances de concertation existantes, des échanges réguliers ont été organisés par l'ASN et l'IRSN avec leurs représentants du personnel pour les tenir informés de l'avancement des travaux.

Dans un premier temps, les travaux ont démarré à partir de septembre 2023 autour des trois thèmes suivants :

- instruction, expertise, inspection (tous sujets confondus) ;
- crise, intervention et surveillance (personnes et environnement) ;
- recherche (tous sujets confondus).

Les travaux sur les autres thèmes ont été lancés, dans un second temps, à partir de la fin d'année 2023.

Le mandat de chaque groupe de travail, proposé par le groupe et validé par le comité de coordination, précise les objectifs du groupe de travail, la composition du groupe, le périmètre du groupe et les interfaces potentielles avec les autres groupes ainsi que la liste et le contenu des livrables à fournir.

Les livrables demandés à chacun des groupes de travail comportent :

- un état des lieux des activités actuelles au sein de l'ASN et de l'IRSN relevant de son périmètre ;
- les grands principes de fonctionnement à mettre en œuvre, en considérant notamment les interfaces avec les autres autorités publiques et services de l'Etat bénéficiaires des travaux de cette future Autorité ;
- la déclinaison de ces principes sous forme d'une organisation macroscopique des entités chargées de ces activités au sein de la future Autorité ;
- selon les GT et leurs activités, une proposition détaillée d'organisation.

La remise des livrables était attendue pour la fin du printemps 2024. Les propositions qui ne faisaient pas consensus ont été examinées par le comité de coordination. S'agissant du schéma d'organisation, le Collège de l'ASN a élaboré un projet de décision d'organisation des services qu'il a soumis le 20 juin, en vertu des dispositions de l'article 16 de la loi du 21 mai 2024, à l'avis respectif des instances sociales de l'ASN et de l'IRSN. Les instances représentatives du personnel de l'IRSN et de l'ASN ont rendu leur avis respectivement le 12/09/2024 et le 16/09/2024. Le Collège a ensuite finalisé le projet de décision d'organisation des services. Ce projet a été présenté au personnel en interne le 7 octobre 2024 et constituera la base à partir de laquelle le travail de pré positionnement du personnel dans la future entité sera réalisé.

## *ii. Organisation du comité de coordination*

Comme indiqué plus haut, pour piloter le travail et prendre les arbitrages nécessaires aux groupes de travail, un comité de coordination des GT a été créé. Ce dernier assure le pilotage global des travaux. Il réunit des représentants des états-majors de l'ASN et de l'IRSN.

Ce comité se réunit régulièrement, pour traiter en particulier des points suivants :

- définition des principes de conduite des travaux de préfiguration ;
- organisation et coordination des concertations internes propres à l'ASN et à l'IRSN ;
- suivi des travaux des GT puis validation des orientations proposées ;
- coordination des actions liées à la réforme.

### *iii. Modalités d'information et d'association des personnels aux différents groupes de travail*

#### **Information des personnels**

Un outil collaboratif accessible à toutes et tous au sein de l'ASN et de l'IRSN, basé sur l'outil interministériel Osmose, a été mis en place pour permettre à chaque groupe de travail de partager le résultat de ses travaux ainsi que de recueillir les observations des personnels. Les productions validées des groupes de travail y ont été déposées au fil de l'eau.

En complément, les informations correspondantes ont également été déposées de manière coordonnée sur les intranets respectifs de l'ASN et de l'IRSN.

#### **Association des personnels**

Dans un premier temps, les groupes de travail ont dressé, en format restreint, l'état des lieux de leurs activités accompagné de la liste des sujets à traiter. Il a ensuite été demandé à chaque groupe d'organiser un partage de ces travaux selon le format de restitution qui lui semblait le plus adapté : réunion en présentiel, visioconférence, etc.

Dans un second temps, le cercle des participants aux groupes a été élargi de manière importante, avec des travaux organisés en sous-groupes associant plus largement les personnels des métiers concernés. Les productions de ces sous-groupes ont également fait l'objet d'une mise en ligne sur le site Osmose.

Enfin, la concertation entre les organisations syndicales et les directions générales autour des impacts des propositions des GT sur les organisations et les personnels de l'ASN et de l'IRSN est assurée dans le cadre de la Commission de Concertation relative au Projet de Fusion (CCPF – voir partie « Dialogue social »).

### *iv. Le séminaire du 15 décembre 2023 : définition de la liste des incontournables et ambitions pour la future ASNR*

Le séminaire du 15 décembre 2023 a réuni le Collège de l'ASN, les deux directions générales ainsi que des directeurs des deux entités. Il a permis d'établir une première liste des « incontournables » et avoir un premier échange sur ce que devaient être les ambitions de la future Autorité.

#### **La définition de la liste des « incontournables »**

Afin de prioriser les actions à mener, une liste d'« incontournables » jugés par l'ASN et l'IRSN comme indispensables pour permettre à l'ASNR de fonctionner et d'assurer pleinement ses missions au 1<sup>er</sup> janvier 2025 a été dressée.



Groupe de travail	Les « incontournables »
<b>Recherche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer la continuité des activités de recherche (partenariats, contrats, infrastructures, supports et gestion RH)</li> <li>- Garantir la lisibilité des activités de recherche dans la nouvelle autorité (place, légitimité)</li> <li>- Etablir la visibilité de la future autorité comme organisme de recherche</li> <li>- A plus long terme : définir une ambition de positionnement comme opérateur de recherche ou agence de programme sur les risques radiologiques et nucléaires</li> </ul>
<b>Ressources humaines et dialogue social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir préparé le transfert des contrats vers la future structure et les délégations afférentes</li> <li>- Assurer la continuité des flux de personnel (recrutements, mutations, fins de liens)</li> <li>- Assurer la reprise des éléments historiques associés à chaque salarié et agent, nécessaires à sa gestion</li> <li>- Assurer le versement des traitements et salaires (GT1 piloté par la DGFIP – voir <i>infra</i>)</li> <li>- Assurer la continuité du dialogue social</li> </ul>
<b>Budget et finances</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disposer d'un budget 2025 à la hauteur des enjeux, et avoir pu mobiliser des moyens dès 2024 pour construire l'ASNR</li> <li>- Assurer la continuité des flux de dépenses et de recettes (GT2 piloté par la DGFIP – voir <i>infra</i>)</li> <li>- Permettre la passation de nouveaux achats et de nouveaux contrats de ventes</li> <li>- Avoir mis en place des délégations de pouvoir et de signature en matière d'engagements au sein de l'organisation</li> <li>- Achats/ventes : anticiper la convergence des marchés</li> <li>- Juridique : s'assurer du bon transfert des contrats (GT3 piloté par la DGFIP – voir <i>infra</i>)</li> </ul>
<b>Immobilier et HSE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser les responsabilités en matière d'hygiène, sécurité et protection de l'environnement</li> <li>- Assurer la continuité du statut des activités réglementées, des dossiers d'autorisations administratives et des habilitations</li> <li>- Assurer la continuité des contrats de maintenance et de services généraux, notamment le courrier, ainsi que de la messagerie électronique</li> <li>- Assurer la continuité des approvisionnements critiques, notamment les équipements de protection individuelle –NB : cas particulier des dosimètres</li> </ul>
<b>Systèmes d'information</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partager une cartographie des infrastructures informatiques et des applications</li> <li>- Définir le socle de sécurité de la future ASNR</li> <li>- Mettre en place une messagerie asnr.fr</li> <li>- Interconnexion des systèmes d'identification informatique</li> <li>- Assurer les liens entre les réseaux ASN/IRSN</li> <li>- Anticiper les fins de contrats de marchés</li> <li>- Doter le nouveau centre d'urgence des moyens informatiques et de télécommunications nécessaires à ses missions</li> </ul>
<b>Information-transparence-communication-ouverture à la société</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir des éléments de la marque, au sens de la communication, de la future Autorité</li> <li>- Mettre à jour les conventions de partenariat (Anccli par exemple)</li> <li>- Gérer la transition pour les productions éditoriales</li> </ul>
<b>Affaires juridiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- S'assurer du bon transfert des contrats (par rapport à l'échéance du 01/01/2025)</li> <li>- Préparer les projets des décrets d'application</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédiger le règlement intérieur de la future Autorité</li> <li>- Préciser les questions relatives à la déontologie</li> <li>- Préparer le dispositif des délégations de pouvoir et de signature</li> </ul>
<b>Crise, intervention et surveillances</b>	<p>- Assurer la continuité de service dans la réponse apportée en cas d'incident ou d'accident, avec la mise en place d'un centre de crise unique et une astreinte regroupée. Compte-tenu des enjeux sur le sujet crise, un sous-groupe dédié a été créé. Regroupant une vingtaine d'agents, ce dernier s'est réuni à fréquence hebdomadaire entre décembre et mai 2024 pour préciser l'organisation à mettre en place au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Les principes organisationnels de l'organisation de crise ont été proposés et ont été ensuite validés par le comité de coordination en juin 2024. La feuille de route associée fait l'objet d'un suivi régulier. Des exercices de gestion de crise en format « ASN-R » ont été programmés pour l'automne.</p>

Source : ASN-IRSN

Les ambitions que doivent poursuivre la future autorité, telles qu'identifiées lors du séminaire, sont les suivantes :

1. *Une autorité plus forte ;*
2. *Un acteur de confiance pour le public et les parties prenantes, plus visible ;*
3. *Une instance attractive qui offre des parcours internes et ouvre sur des parcours externes riches et diversifiés ;*
4. *Une autorité efficace, qui tire profit de la synergie interne et des nouvelles technologies numériques ;*
5. *Une instance influente dans le paysage européen et à l'international ;*
6. *Un leader de la recherche européenne dans le domaine de la sûreté nucléaire et de la radioprotection.*

## B. Modalités mises en œuvre par l'ASN et l'IRSN en matière de dialogue social

A l'automne 2023, des discussions ont eu lieu entre les directions de l'ASN et de l'IRSN, les organisations syndicales représentatives des salariés de l'IRSN et les organisations syndicales siégeant dans les instances représentatives des agents de l'ASN. Ces discussions ont abouti à un accord de concertation relatif à la mise en œuvre du projet de réforme du contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection en date du 14 décembre 2023.

Comme rappelé dans le préambule de l'accord, « les organisations syndicales ont souhaité la conclusion d'un accord afin d'organiser la concertation avec les directions de l'ASN et de l'IRSN dans le cadre du projet de réforme de l'organisation du contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection. Aussi, le présent accord a pour objet de mettre en place la Commission de Concertation relative au Projet de Fusion (la « CCPF ») qui est complémentaire aux instances représentatives du personnel de chaque Entité et ce, en vue de favoriser la concertation entre les directions générales et les représentants des personnels des deux Entités. »

S'agissant de l'objet de la CCPF, celle-ci a pour objet d'aborder les sujets relevant des conditions d'emploi, de travail et de rémunération des personnels de l'ASN et de l'IRSN et a pour objectif de préparer le rapprochement de ces entités et les modalités et conditions de transfert de l'ensemble des personnels concernés.

Toutefois, l'accord souligne que la CCPF n'a pas vocation à se substituer aux instances représentatives des personnels de chacune des entités. De la même manière, ses travaux ne se substituent pas aux négociations qui pourraient se dérouler dans les champs légaux et conventionnels respectifs de chacune des entités.

L'accord en question précise la composition de la CCPF, les modalités de fonctionnement et les thématiques traitées par la CCPF sans que la liste soit exhaustive (état d'avancement et résultats des travaux des groupes de travail institués dans le cadre de la préparation de la mise en œuvre de l'ASNR, communication des informations relatives à l'avancement du projet de loi, état des lieux et échanges sur les réglementations et les conditions d'applications relatives aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération des personnels des entités, etc.)

La réunion d'installation de cette CCPF a eu lieu le 9 janvier 2024. Elle s'est réunie ensuite à cinq reprises (les 27 février, 16 avril, 13 mai, 4 juillet, 2 septembre 2024, et programmation d'une réunion le 14 octobre prochain). Des réunions techniques en format restreint ont été également instaurées pour échanger sur différents sujets (mesures d'accompagnement, déontologie, projet de décret portant sur les instances sociales provisoires, versement de la paie).

Parallèlement, dans le cadre des instances sociales existantes, des échanges très réguliers ont eu lieu sur le processus de préfiguration.

## C. Le dispositif d'accompagnement des personnels mis en œuvre par l'ASN et par l'IRSN

### *i. Modalités d'organisation sur le transfert des personnels à l'ASNR*

#### **La communication auprès des personnels de l'ASN et de l'IRSN**

Lors de la diffusion par le Collège de l'ASN du projet de décision portant organisation des services aux instances sociales, une communication a été réalisée à destination de l'ensemble des personnels de l'ASN et de l'IRSN. Outre le projet de décision, cette communication comportait une note à l'attention de l'ensemble

des personnels précisant les principes de fonctionnement de la future autorité : l'organisation proposée au 1<sup>er</sup> janvier 2025 privilégie une stabilité fonctionnelle et géographique, permettant d'assurer la continuité de l'activité et des missions. Des réunions d'entité ont été organisées en présence des membres du Collège pour répondre aux questions soulevées par le projet de décision portant organisation des services.

En outre, des réunions des personnels et des équipes seront organisées au sein des deux structures afin d'exposer l'organisation et le fonctionnement projetée au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Par ailleurs, comme mentionné plus haut, les résultats des travaux des groupes de travail sont communiqués au fil de l'eau aux personnels des deux entités.

### **Le dispositif de positionnement du personnel**

Le dispositif de positionnement du personnel s'établit dans le cadre de l'application de l'article 11 de la loi, transférant les contrats de l'IRSN à l'ASNR, et garantit le maintien des emplois concernés.

L'organisation retenue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2025 assure autant que possible la stabilité des structures, des processus et des outils en place à l'ASN et l'RSN.

Cela se traduira de manière générale par :

- le maintien du périmètre des fonctions exercées par le personnel: mêmes missions, même niveau de responsabilités, mêmes interlocuteurs ;
- la conservation des résidences administratives en vigueur : au 1<sup>er</sup> janvier 2025, aucun changement de résidence administrative n'est prévu.

Le processus de positionnement sera adapté en fonction du maintien de l'agent/salarié sur son poste à périmètre fonctionnel constant ou non.

Pour le positionnement du personnel sans changement de périmètre fonctionnel, les actions seront les suivantes :

- information, le cas échéant collective, du maintien en poste ;
- émission par les services des ressources humaines d'une notification de positionnement au sein de la nouvelle structure ;
- prise d'un arrêté d'affectation ou avenant au contrat afin d'acter le changement d'identité de l'employeur.

Pour le positionnement du personnel concerné par un changement de périmètre fonctionnel, des entretiens individuels seront organisés dès l'automne à la demande des agents ou salariés en présence d'un représentant du service des ressources humaines de l'IRSN et d'un représentant de celui de l'ASN.

Ces entretiens permettront de collecter l'ensemble des interrogations des salariés et des agents et de prendre connaissance des spécificités de leur situation personnelle ou professionnelle.

Parallèlement, sera mis en place un accompagnement des managers sur les processus mis en œuvre pour l'affectation du personnel.

### **Les mesures d'accompagnement des personnels**

Il s'agit de mesures d'adaptation aux futurs postes de travail :

- appui d'un chargé de mission carrière / parcours professionnel afin de définir les mesures d'adaptation ;
- mesures d'accompagnement au titre de la formation pour les personnels qui changeront plus ou moins d'attributions fonctionnelles (ex : formation sur le SI Chorus).

Les processus d'accompagnement des personnels sont en cours de mise en place pour assurer le transfert des contrats de travail, l'adaptation de ceux dont le périmètre fonctionnel aura à être modifié et l'adaptation des personnes concernées à leur futur poste de travail.

#### *ii. Prévention des risques psychosociaux*

Les mesures d'accompagnement que l'ASN et l'IRSN souhaitent mettre en place de façon coordonnée visent à accompagner les personnels dans leur positionnement au sein de la nouvelle organisation et à prévenir les risques psychosociaux durant cette phase de changement organisationnel.

Ces mesures s'inscrivent dans le champ de l'ensemble des actions de transformation menées par ASN et l'IRSN et pilotées par le comité de coordination commun.

### **Mise en place d'une cellule d'écoute**

Ce dispositif se caractérise par 3 types d'actions :

- une écoute active : pour garantir aux personnels une écoute indépendante et confidentielle, assurée par des psychologues sans lien hiérarchique avec la structure ;
- l'orientation des agents : pour apporter des réponses de 1<sup>er</sup> niveau et orienter les personnels, le cas échéant, vers les professionnels adaptés (psychologue, conseiller carrière...) pour un accompagnement adapté à leur demande ;
- le signalement : pour alerter, dans le respect des règles du secret professionnel, les services RH respectifs.

## **Campagne de sensibilisation des managers aux risques psychosociaux (RPS) et à la conduite du changement**

L'ASN a décidé de sensibiliser les managers à la gestion des RPS induit par le changement. L'objectif est double :

- apprendre aux managers à reconnaître les signaux de mal être au travail ;
- mettre les managers en capacité de jouer un rôle d'accompagnant afin qu'ils puissent répondre aux questionnements et proposer une intervention adaptée, dans le cadre des procédures de traitement en usage, face aux réactions des personnels dans cette période.

Cette campagne est lancée au cours du mois d'octobre 2024. Cette prestation sera déployée auprès de l'ensemble de la chaîne hiérarchique de l'ASN.

L'IRSN, dans le cadre son accord collectif signé en avril 2022, a mis en place une politique de prévention et de traitement des RPS, cette politique s'articule autour de trois axes :

- écoute psychologique et baromètre des risques psychosociaux (RPS) ;
- sensibilisation des salariés et formation des managers, RRH et élus ;
- dispositif d'alerte et de traitement des RPS.

L'IRSN a par ailleurs mis en place des formations dédiées aux managers sur la conduite du changement en lien avec son école du management.

### **Baromètre social**

En complément du dispositif d'écoute des agents, l'ASN et l'IRSN ont travaillé pour disposer d'instruments permettant de mesurer le climat social et la perception des travaux de rapprochement au cours du second semestre de l'année 2024. Les résultats de ces mesures contribueront à ajuster le niveau d'information des personnels et à déployer des mesures d'accompagnement complémentaires le cas échéant.

## **D. Appui méthodologique sur le suivi du rétroplanning de la construction de l'ASNR**

À la suite de la promulgation de la loi le 21 mai 2024, et parallèlement à l'appui des services de l'Etat impliqués dans la fusion (DGFIP, DGAFP,...), L'ASN et l'IRSN ont contractualisé avec Eurogroup, prestataire d'un marché UGAP, afin de bénéficier d'un appui méthodologique.

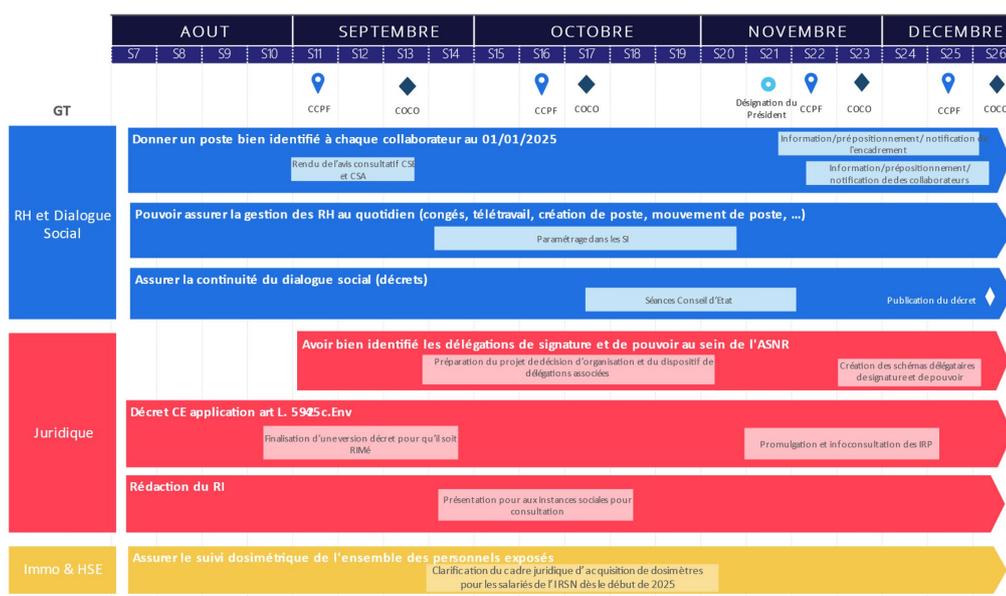
L'enjeu de cet accompagnement est de structurer un pilotage permettant de :

- garantir la maîtrise du rythme du programme ;
- assurer le suivi des risques, la gestion de la coordination, le respect des délais et du planning ;
- vérifier que le socle du fonctionnement nominal de la fusion peut être pleinement effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

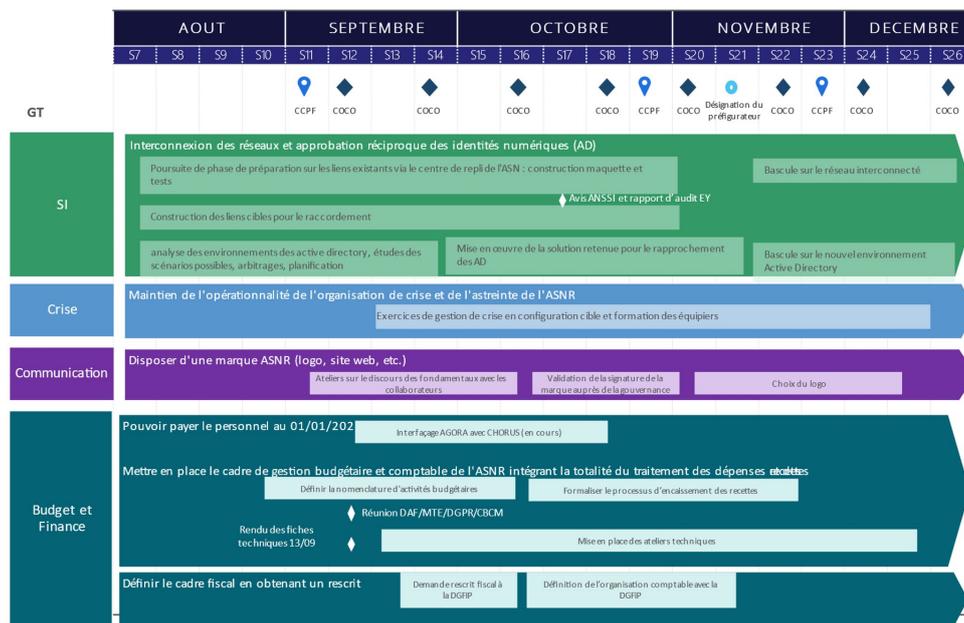
Cet appui méthodologique aide à la préparation des différentes réunions des services et avec les organisations syndicales au sein de la Commission de concertation relative au projet de fusion (CCPF).

Les deux schémas suivants décrivent le rétroplanning des opérations dites « incontournables » pour être prêt au 1<sup>er</sup> janvier 2025

## Rétroplanning des incontournables les plus structurants (1/2)



## Rétroplanning des incontournables les plus structurants (2/2)



### E. Faisabilité et opportunité de l'établissement d'un préfigurateur de l'ASNR

#### i. Faisabilité de l'établissement d'un préfigurateur de l'ASNR

Comme déjà évoqué plus haut, le Collège de l'ASN est formellement l'entité ayant la responsabilité de proposer la future organisation de l'ASNR et son fonctionnement aux organisations représentatives du personnel. C'est ainsi lui qui a élaboré le 20 juin le projet de décision d'organisation des services qu'il a soumis, en vertu des dispositions de l'article 16 de la loi du 21 mai 2024, à l'avis respectif des instances sociales de l'ASN et de l'IRSN.

Avant de poser la question de la faisabilité et de l'opportunité d'installer un préfigurateur de l'ASNR, il convient de rappeler que la loi n° 2024-450 inscrit la continuité entre le Collège de l'ASN et le Collège de l'ASNR. Le Collège de l'ASNR restera donc composé de cinq commissaires nommés pour six ans par le Président de la République (3 membres dont le président) et par les présidents des deux chambres parlementaires (un membre chacun).

Les nominations relevant du Président de la République rentrent dans le cadre de l'article 13 de la Constitution : le candidat proposé est préalablement auditionné par les deux chambres parlementaires, via les commissions permanentes compétentes. Le Président de la République ne peut procéder à une nomination lorsque l'addition des votes négatifs dans chaque commission représente au moins trois cinquièmes des suffrages exprimés au sein des deux commissions.

**Graphique 1. Composition actuelle du Collège de l'ASN**



Source : <https://www.asn.fr/tout-sur-l-asn/presentation-de-l-asn//l-organisation-de-l-asn#pid=1>

La mise en œuvre de la loi intervient donc dans le contexte particulier du renouvellement à venir de l'actuel Président de l'ASN, M. Bernard DOROSZCZUK, dont le mandat arrivera à expiration le 12 novembre 2024.

Le Président de la République a fait connaître en mai 2024 son intention de nommer M. Pierre-Marie ABADIE comme futur président de l'ASN puis de l'ASNR. La dissolution de l'Assemblée nationale n'a pas permis au Parlement d'organiser l'audition de Monsieur ABADIE en juin 2024 comme cela avait été initialement prévu.

La pertinence de nommer un préfigurateur qui ne soit pas le futur président de la structure est apparue assez faible.

## *ii. Opportunité de l'établissement d'un préfigurateur de l'ASNR*

Lors de l'établissement de nouvelles structures publiques, l'installation d'un préfigurateur est assez usuelle. Bien souvent, le futur dirigeant est également le préfigurateur. Cela peut concerner tant des établissements publics, que des administrations centrales ou déconcentrées. Dans la filière nucléaire, à titre d'exemple, le Gouvernement a mandaté M. Joël Barre pour préfigurer puis prendre la tête de la nouvelle Délégation de programme interministérielle au nouveau nucléaire (DINN) créée par décret n° 2022-411 du 7 novembre 2022.

Lorsque le préfigurateur est également le futur dirigeant, ces processus permettent généralement à ce dernier de prendre part à la construction du service ou de l'entité concernée, d'incarner la future organisation et d'être opérationnel plus rapidement à compter de la création de la nouvelle structure.

Au-delà de ces considérations d'ordre général qui s'appliquent à la présente réforme, les organisations syndicales de l'ASN et de l'IRSN ont appelées au cours de travaux parlementaires à la nomination rapide d'un préfigurateur, pour qu'il incarne la gouvernance de la future autorité et qu'il prenne part aux travaux d'organisation de cette dernière.

Par ailleurs, lors des débats parlementaires sur le projet de loi, de nombreux parlementaires ont recommandé de procéder à cette nomination. Plusieurs amendements ont d'ailleurs été déposés en ce sens par différents groupes parlementaires, dont notamment, pour certains, par les rapporteurs du texte.

Le Gouvernement partageait l'intérêt de donner rapidement de la visibilité sur le futur président de l'ASN puis de l'ASNR et, partant, de lui permettre de s'impliquer dans les travaux visant à préfigurer la future structure. Le calendrier parlementaire n'a cependant pas permis cette anticipation. À défaut, dans l'attente de la nomination du futur président de l'ASN, le collectif composé des quatre membres actuels du Collège de l'ASN dont le mandat se poursuivra au sein de l'ASNR contribuent à assurer l'atteinte des objectifs qui auraient pu être assignés à un préfigurateur.

### *iii. Etat du processus de nomination du futur président de l'ASN*

Le 27 mai 2024, le Président de la République a indiqué qu'il envisageait, sur proposition du Premier ministre, de nommer M. Pierre-Marie ABADIE en qualité de président de l'Autorité de sûreté nucléaire à l'issue du mandat de M. Bernard DOROSZCZUK.

Toutefois, les auditions de M. Pierre-Marie ABADIE par les commissions permanentes du Parlement, initialement prévues le 19 juin ont été, compte tenu de la dissolution de l'Assemblée Nationale, suspendues.

L'audition par le Parlement du potentiel futur président de l'ASN (puis de l'ASNR), M. Pierre-Marie ABADIE est prévue le 16 octobre par la Commission du développement durable et de l'aménagement du territoire (CDDAT) de l'Assemblée nationale. L'audition par la commission de l'aménagement du territoire et du développement durable (CATDD) du Sénat est quant à elle prévue le 23 octobre 2024.

## 2. Avancée des travaux préparatoires au transfert des activités commerciales de dosimétrie passive de l'IRSN au CEA prévu par la loi n° 2024-450 et modalités de conduite du changement mises en œuvre

Pour rappel, la loi n° 2024-450 du 21 mai 2024 relative 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 prévoit le transfert au CEA ou à l'une de ses filiales des missions de l'IRSN relatives à la fourniture et à l'exploitation de dosimètres à lecture différée (dosimétrie passive).

Cette opération se matérialise par, d'une part, le transfert des biens, droits et obligations correspondants (article 9) et, d'autre part, le transfert des contrats de travail des salariés exerçant ces activités (article 11).

### A. Dispositif d'accompagnement du transfert au CEA de l'activité de dosimétrie passive de l'IRSN

#### **Intégration de l'activité de dosimétrie passive au sein du CEA sous forme d'une entité périphérique qui garantisse la séparation comptable et fonctionnelle de l'activité**

L'activité de dosimétrie passive consiste en l'assemblage de 1,2 million de dosimètres par an pour 22 000 clients, leur commercialisation puis leur retour à l'IRSN pour lecture et analyse pour le compte de ces clients. L'IRSN détient environ la moitié du marché national de dosimètres passifs. L'activité a donc un volet principalement commercial et est ouverte à la concurrence.

Cette activité est aujourd'hui réalisée au sein d'un service de l'IRSN : le service de mesure des expositions aux rayonnements ionisants (SMERI). Ce dernier héberge concomitamment les activités de dosimétrie passive (un laboratoire concerné par le transfert au CEA) et de dosimétrie interne (un laboratoire destiné à rejoindre l'ASNR). Quatre unités supports à ces laboratoires composent le service et sont concernées en tout ou partie par un transfert au CEA. Les profils des salariés concernés par un transfert au CEA sont très variés (techniciens d'analyse, ingénieurs, commerciaux, administration des ventes, mainteneurs). Le site de production est situé sur le site de l'IRSN du Vésinet (78).

Il est prévu la mise en place d'une unité sans personnalité morale propre, donc directement intégrée au CEA, mais avec une stricte séparation fonctionnelle et comptable, afin d'assurer son étanchéité par rapport aux autres activités du CEA,

qui ne sont pas de nature commerciale, et de garantir des conditions d'exercice respectueuses du droit de la concurrence.

Les personnels chargés aujourd'hui de l'exercice de l'activité de dosimétrie passive poursuivront ainsi les mêmes activités au CEA, dont ils deviendront salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, tout en restant sur le même site de production au Vésinet.

Leur intégration au sein de l'effectif de l'organisme fera l'objet d'un dispositif d'accompagnement selon les principes décrits dans les développements qui suivent, qui seront précisés et affinés dans les prochains mois.

## B. Modalités mises en œuvre par l'ASN et l'IRSN en matière de dialogue social

### **Processus d'information-consultation du comité national du CEA et du comité social et économique (CSE) du centre CEA de Paris-Saclay préalable au transfert**

Les modalités d'intégration au CEA des personnels de l'IRSN en charge des activités de dosimétrie passive font actuellement l'objet d'un processus d'information-consultation. Le Comité national CEA d'information s'est ainsi tenu le 23 juillet et le comité social d'entreprise du CEA de Paris-Saclay<sup>1</sup> a engagé son processus d'information-consultation le 4 septembre.

Ce processus visera à informer et consulter les instances représentatives du personnel sur une première évaluation des impacts de ce transfert d'activité, ainsi que sur le dispositif d'accompagnement des salariés envisagé.

En parallèle, l'IRSN a lancé son processus d'information consultation auprès du comité social d'entreprise le 17 juillet sur le transfert de ses personnels, dont ceux chargés de la dosimétrie externe.

### **Processus de négociation d'un accord de substitution consécutif au transfert**

S'agissant des conséquences du transfert sur les accords collectifs, la loi renvoie aux dispositions du code du travail relatives à la mise en cause des conventions et accords collectifs.

A ce titre, au 1<sup>er</sup> janvier 2025, les accords collectifs de l'IRSN seront mis en cause de plein droit. Ces textes continueront néanmoins de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui leur sera substitué ou, à défaut, pendant 12 mois à

---

<sup>1</sup> Dont dépendra les activités de dosimétrie passives de l'actuelle IRSN localisées au Vésinet.

compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Une négociation collective devra s'engager avec les représentants du personnel du CEA, dans un délai de 3 mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, afin de conclure un nouvel accord collectif dit de substitution.

Les salariés de l'IRSN dont le contrat de travail est transféré au 1<sup>er</sup> janvier 2025 au CEA verront leur dispositif salarial conventionnel antérieur maintenu jusqu'à signature et mise en œuvre de cet accord de substitution.

Les dispositions négociées viendront se substituer au dispositif salarial de l'IRSN en vigueur.

### **Commission de suivi du comité national**

Une commission de suivi composée de membres de la direction du CEA et de représentants élus du comité national sera mise en place afin de partager et suivre régulièrement les évolutions du transfert et les éventuelles difficultés rencontrées. Elle rendra régulièrement compte de ses constats et travaux au comité national.

### **Dispositif envisagé d'accompagnement à la conduite du changement lié au transfert au CEA des activités de dosimétrie passive**

Des Assemblées générales (AG) ont été organisées par l'IRSN, dès 2024, afin d'informer les personnels concernés ; à cela, s'ajoute une AG conjointe IRSN/CEA le 3 septembre 2024 pour les activités de dosimétrie passive.

En outre, une communication fréquente et régulière sera mise en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 et se poursuivra tout au long de l'année pour accompagner les équipes et recueillir leurs questionnements sur l'intégration au sein du CEA, tant auprès des responsables hiérarchiques que de l'ensemble des salariés (assemblées générales, réunions d'échanges individuelles ou collectives).

Par ailleurs, un dispositif d'accompagnement des salariés sera mis en place, en application des accords en vigueur au CEA, qui se déclinera de la manière suivante.

### **Entretiens individuels et points de contact de proximité**

Des entretiens individuels vont être organisés dès l'automne 2024 à la demande des salariés de l'IRSN et en présence d'un représentant du service des ressources humaines (RH) de l'IRSN et d'un représentant des ressources humaines du CEA.

Ces entretiens permettront au CEA de collecter l'ensemble des interrogations des salariés et de prendre connaissance des spécificités de leur situation personnelle ou professionnelle.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, chaque salarié aura accès à un collaborateur RH de proximité du CEA pour lui permettre d'échanger régulièrement sur les questions qu'il se pose.

Des points de contacts RH seront organisés mensuellement par la ligne RH de proximité durant toute l'année 2025. Ces points de contacts RH permettront d'aborder régulièrement les éléments d'actualité sociale, de répondre aux questions précises des salariés concernant le référentiel RH et réglementaire applicable au CEA.

Un contrôle et un suivi rigoureux des processus et problématiques salariales individuelles seront effectués.

### **Analyse détaillée des impacts humains liés au transfert de l'activité et plans d'accompagnement**

Cette analyse approfondie, mise en œuvre en application des accords en vigueur au CEA, viendra compléter la première vision des impacts de ce transfert conduite en 2024.

Elle s'enrichira des informations collectées et analysées avant et après le transfert des salariés.

L'analyse des impacts humains consiste à identifier les changements que produira le transfert d'activités au CEA sur le travail des salariés et leur environnement et à proposer des plans d'accompagnement afin que ceux-ci se situent sereinement dans la future organisation.

Les principales thématiques identifiées (avec, pour chacune, la présentation d'un plan d'action associé) dans l'analyse d'impact de l'évolution d'organisation projetée sont les suivantes :

- la charge et le rythme de travail : le projet d'évolution d'organisation ne modifie pas la nature des missions des salariés concernés, ni leur charge de travail globale, ni les différentes échéances en lien avec les activités. Néanmoins, l'évolution de certains périmètres (fonctions hiérarchiques, fonctions transverses) pourrait être de nature à entraîner une modification des activités ;
- les relations professionnelles : relations hiérarchiques, interfaces, relations dans et avec l'équipe, chaîne décisionnelle ;

- le sens du travail et l'autonomie : marges de manœuvre des salariés, niveau d'autonomie, de participation aux décisions ;
- les perspectives d'évolution et le rapport à l'avenir : formation en fonction des besoins exprimés par les salariés et leurs managers.

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) consiste à identifier les risques auxquels sont exposés les travailleurs, en vue de mettre en place des démarches de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines, organisationnelles et économiques (en application du référentiel CEA RSSN PRP – 01 – 00(R)).

Concernant la prévention des risque psychosociaux (RPS), l'IRSN a mis en place dès janvier 2024 :

- une cellule d'écoute psychologique pour l'ensemble des personnels ;
- des formations RPS et d'accompagnement au changement pour les managers ;
- un baromètre RPS en mai 2024 afin de détecter des situations à risque et de les traiter jusqu'au transfert des personnels.

S'agissant de l'évaluation des risques psychosociaux (EvRPS), les modifications d'organisation conduiront à une analyse précise de l'impact humain et organisationnel. Une analyse des EvRPS sera menée au second semestre 2025 afin de compléter ces premiers éléments.

### **3. Avancée des travaux préparatoires au transfert des activités de la direction de l'expertise nucléaire de défense au ministère chargé des Armées prévu par la loi n° 2024-450 et modalités de conduite du changement mises en œuvre**

Le présent chapitre expose les modalités de conduite du changement mises en œuvre pour le transfert des activités de la direction de l'expertise nucléaire de défense (DEND) de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) au ministère chargé des Armées (MINARM). Il s'appuie largement sur les contributions de l'IRSN et du CEA, en complément des contributions des administrations des ministères concernés.

Pour rappel, la loi n° 2024-450 transfère les contrats de travail des salariés de la DEND au CEA, et prévoit leur mise à disposition d'office au MINARM qui se verra transférer les missions associées. En effet, l'article 11 de la loi n° 2024-450 du 21 mai 2024 précise que « le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives est substitué à l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire en qualité d'employeur des salariés de ce dernier qui apportent un appui technique aux autorités de l'Etat dans les matières suivantes :

*1° La sûreté nucléaire et la radioprotection, pour les installations et les activités nucléaires intéressant la défense ;*

*2° La sécurité des installations et des transports des matières nucléaires ou des sources de rayonnements ionisants ;*

*3° La non-prolifération, le contrôle et la comptabilité centralisée des matières nucléaires ;*

*4° L'interdiction des armes chimiques.*

*Ces salariés sont, d'office, mis à disposition du ministre de la défense pour y exercer leur mission pendant une durée de trois ans, renouvelable de plein droit à leur demande. »*

Au sein de l'IRSN, la DEND est chargée de l'exercice de ces missions. Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi, la DEND sera formellement rattachée, par voie réglementaire, au Délégué à la sûreté nucléaire et à la radioprotection pour les installations et activités intéressant la défense (DSND), lui-même rattaché directement au ministre des Armées (MINARM).

Ce transfert garantit la continuité des missions avec le moindre impact social, en maintenant les conditions de travail et les avantages sociaux inchangés dans un premier temps.

Des groupes de travail multipartites et un dialogue proactif avec les salariés assurent une gestion fluide du transfert, en conservant l'autonomie et les locaux actuels de la DEND.

## A. Maintien de l'autonomie et de la continuité des missions dans le contexte de la réorganisation

S'agissant de missions régaliennes devant être assurées en toutes circonstances et sans discontinuité, le rattachement au DSND permet de garantir la permanence de la mission au bénéfice de la dissuasion et des autres besoins de l'Etat.

Cela concerne notamment les services du délégué à la sûreté nucléaire et à la radioprotection des installations et activités intéressant la défense (DSND), du haut fonctionnaire de défense et de sécurité (SHFDS) du ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique (MEFSIN), du ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires (MTECT) et du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) ainsi que le Comité Technique Euratom (CTE) et les services du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères que le Comité Technique Euratom (CTE).

Il est prévu que la DEND conserve la même autonomie d'exécution de ses missions que dans la situation actuelle, sans changement des relations avec les parties prenantes, sans changement non plus de lieu d'activité.

La DEND sera donc transférée en bloc sans changement de son organisation, minimisant ainsi l'impact de la réorganisation sur l'exercice de ses missions.

Ainsi, la DEND deviendra une entité du MINARM rattachée au DSND, hébergée sur le centre CEA de Fontenay-aux-Roses et dont le personnel sera salarié du CEA, mis à disposition du MINARM.

## B. Organisation mise en œuvre pour garantir la continuité de fonctionnement

Afin de structurer les travaux et de garantir l'atteinte de l'objectif de continuité de fonctionnement de la DEND au 1<sup>er</sup> janvier 2025, il a été décidé, dès le mois de décembre 2023, de constituer des groupes de travail multipartites (IRSN dont DEND, MINARM, DSND, et CEA) pour instruire de manière coordonnée et concertée les travaux à conduire.

Ces groupes de travail couvrent cinq domaines que sont : l'organisation et l'administration (décrets, arrêtés et conventions d'application de la loi), les aspects budgétaires, les ressources humaines, les systèmes d'information et la vie courante. A cela s'ajoute un groupe IRSN – DSND – ASN pour l'organisation de la gestion des situations de crise.

Les SHFDS des autres ministères concernés, dont en particulier celui du ministère chargé de l'énergie auquel la DEND apporte son appui technique pour ses activités relatives à la sécurité des sites nucléaires civils, sont également associés à ces travaux.

## C. Modalités de gestion des enjeux sociaux

Les groupes de travail les plus porteurs d'enjeux sociaux sont ceux relatifs aux ressources humaines et à la vie courante. En effet, ils traitent les thématiques suivantes :

- contrats de travail, rémunération, avantages sociaux et droits des salariés : le transfert des contrats de travail des salariés se fera, conformément à la loi, sans autre modification.

Par ailleurs, la priorité partagée entre le MINARM, le CEA et l'IRSN est de garantir une continuité de paiement des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2025, ce qui passe par un travail, entamé, d'ajustement du système d'information lié à la paye du CEA.

- conditions et environnement de travail : le principe de base s'appuie sur la réduction au mieux des perturbations de l'environnement de travail au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Le groupe de travail « vie-courante » travaille, en lien avec celui relatif aux systèmes d'information, à identifier un schéma d'organisation qui soit opérationnel dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Ce schéma peut nécessiter d'engager des solutions transitoires qui seront à pérenniser ou à refondre dans un second temps, et ce selon un retour d'expérience qui sera à établir.

Il est à noter que les salariés IRSN demeureront dans les locaux qu'ils occupent actuellement sur le site du CEA de Fontenay-aux-Roses, ce qui est de nature à réduire l'impact sur leur environnement physique de travail.

En complément du dialogue social formel conduit dans le respect du code du travail, un dispositif de conduite du changement est mis en place par la direction générale de la DEND avec :

- des réunions d'information et d'échange mensuelles avec les managers permettant de les tenir informés de l'avancement du projet et recueillir leurs questions et propositions ;
- des assemblées générales périodiques permettant d'approfondir, lorsque nécessaire, certains aspects à des moments clés du projet et de répondre aux préoccupations des salariés ;
- des rencontres entre le DSND et les salariés pour présenter la stratégie globale du projet et répondre à leurs questions en lien avec leurs missions ;
- des échanges informels et périodiques entre la direction de la DEND et les salariés qui permettent de maintenir un contact de proximité ;
- un séminaire DEND pour resserrer les liens et fédérer autour d'une « marque DEND » ;
- une communication fréquente et régulière des avancées du projet ;

- et un accompagnement à la conduite du changement des managers au moyen d'une assistance externe et qui sera mise en place au plus tôt pour appuyer, de manière ciblée, la ligne managériale dans l'accompagnement des équipes au quotidien et réussir la transition.

## 4. Appui des administrations ministérielles sur les différents champs de la réforme

Depuis le vote de la loi, le Gouvernement a mobilisé ses administrations de manière transversale pour prendre part aux travaux de mise en œuvre de la réforme, au travers de trois chantiers notamment.

### A. Les groupes de travail pilotés par la DGFIP

Une instance de gouvernance pilotée par la direction générale des Finances publiques (DGFIP) et associant notamment le service de contrôle budgétaire et comptable ministériel (CBCM), l'Agence pour l'informatique financière de l'État (AIFE) et les cadres financiers de l'ASN et l'IRSN a été instituée pour étudier les sujets relatifs à la fonction financière et comptable.

Cette instance de gouvernance a permis de dégager les principales orientations du modèle d'organisation financière de l'ASNR à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Ce modèle, très opérationnel, reposera notamment, dans un premier temps à titre transitoire, sur un maintien des principaux éléments structurant de la chaîne financière et comptable de l'ASN et de l'IRSN. Pour les processus internes de l'IRSN, cela passera concrètement par la création d'interfaces entre le système de gestion financier de l'IRSN et le progiciel de tenue de la comptabilité de l'État, Chorus. Une attention particulière est portée au dispositif chargé d'assurer la mise en paie des rémunérations des personnels de droit privé de l'IRSN après le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Cette instance de gouvernance a également pris en charge le sujet fiscal lié à la réorganisation, qui impose d'analyser l'assujettissement de la future ASNR aux différentes impôts, taxes et contributions, en particulier la TVA. Cette question est traitée en lien avec la direction de la législation fiscale et la direction de la sécurité sociale et donnera lieu, sur le champ fiscal, à l'établissement d'un rescrit avant la fin de l'année 2024 pour l'ASNR.

Dans le détail, six ateliers techniques ont été institués, complétés par des ateliers thématiques ad hoc autant que de besoin, associant l'ensemble des services de l'État concernés : ASN, IRSN, DGFIP, Agence pour l'informatique financière de l'État, direction du budget, direction de la législation fiscale, DGPR, direction numérique ministérielle du MTEECPR, contrôle budgétaire et comptable du ministère chargé de l'environnement, etc. Chacun de ces ateliers a pour objectif la définition et les conditions concrètes de mise en œuvre des divers processus de gestion (RH, trésorerie, comptabilité, gestion des immobilisations, clôture comptable, etc.) entre le régime actuel et le régime transitoire puis cible. Les ateliers sont :

- 1) Modalités de perception de recettes par l'ASNR ;

- 2) Rémunération des agents de l'ASNR et traitement de ces rémunérations sous les logiciels CHORUS et AGORA (système IRSN pour les agents de droit privé qui perdurera dans un premier temps) ;
- 3) Modalités de suivi et de mise en œuvre des dépenses de l'ASNR ;
- 4) Modalités de gestion de la trésorerie ;
- 5) Modalité de traitement des immobilisations et des stocks ;
- 6) Modalités de fin de gestion de l'exercice 2024

Les études se poursuivront au-delà de l'objectif de démarrage opérationnel de l'ASNR au 1<sup>er</sup> janvier 2025, pour définir les modalités d'une cible de fonctionnement à terme, de type unification de gestion dans le logiciel étatique Chorus selon le droit applicable aux autorités indépendantes. La période de fonctionnement transitoire nécessaire pour assurer la définition des nouveaux process de fonctionnement (transcodification comptable, modalités de perception des recettes, arrêté des inventaires de fin de gestion et reprise comptable, paramétrage et mise en œuvre des applications informatiques, habilitation des agents, formations, etc.) est estimée à 8 mois, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> septembre 2025.

Ces travaux importants tiennent notamment compte des organisations actuelles et des délais de réalisation technique de l'interface à bâtir pour centraliser les opérations comptables de la future autorité dans Chorus. Plusieurs solutions ont été expertisées concernant les différents modes de raccordement possibles. Ces travaux d'interfaçage permettront la réalisation des contrôles réglementaires par le comptable assignataire du ministère chargé de l'énergie.

La priorité du GT 2 *supra* est d'assurer au 1<sup>er</sup> janvier 2025 la continuité des actions liées à la mise en œuvre des rémunérations actuellement versées aux agents de l'ASN et aux salariés de l'IRSN. Un examen des processus actuels de traitement de la paie des deux entités a été réalisé. En tenant compte des contraintes fortes liées au calendrier, aux réglementations respectives et aux modalités techniques de gestion de la paie, il a été décidé, à titre transitoire et au 1<sup>er</sup> janvier 2025, de maintenir la coexistence des deux modes d'organisation actuels. Aussi, pour l'IRSN, la mise en place d'un interfaçage avec le logiciel gouvernemental Chorus a été décidée. Le CBCM du ministère chargé de l'énergie sera chargé des contrôles réglementaires de la paie des agents de droit privé de l'ASNR.

Les GT 5 et 6 ont pour objectif, d'une part, la préparation du transfert des biens droits et obligations de l'IRSN aux différentes entités et, d'autre part, l'organisation des opérations comptables de fin de gestion 2024 de l'IRSN.

## B. La préparation du projet de loi de finances pour 2025

Les travaux menés dans ce cadre ont porté, d'une part, sur la création d'un nouveau programme budgétaire dédié à l'ASNR, portant le numéro 235, et, d'autre part, à la

définition des ressources dédiées aux activités transférées au CEA et au ministère chargé des Armées.

Pour l'ASNR, ces travaux ont permis d'établir le budget de l'ASNR 2025 et de structurer ce nouveau programme en actions.

### C. La préparation des textes réglementaires d'application de la réforme

Le travail de préparation des textes d'application de la loi est en cours.

Ces travaux sont conduits en lien étroit avec les administrations concernées, l'ASN, l'IRSN et le CEA et portent sur :

- Un décret en Conseil d'Etat au titre du I de l'article 9 relatif au transfert des biens, droits et obligations de l'IRSN à l'État d'une part et au CEA d'autre part ;
- Un décret en Conseil d'Etat au titre du IV de l'article 11 relatif au transfert des activités de la DEND au ministère chargé des armées ;
- Un décret en Conseil d'Etat au titre du IV de l'article 11 relatif au transfert des personnels liés aux activités de la DEND au ministère chargé des armées ;
- Un décret en Conseil d'Etat au titre du IV de l'article 11 relatif au transfert des personnels liés aux activités de dosimétrie passive au CEA ;
- Un décret en Conseil d'Etat au titre de l'article 14 relatif aux instances sociales provisoires de l'ASNR ;
- Un décret en Conseil d'Etat au titre du 6° de l'article 18 relatif aux conditions dans lesquelles l'ASNR mettra en œuvre ses activités rémunérées.

Deux textes d'applications, moins urgents mais nécessaires à la future autorité seront travaillés début 2025 :

- Un décret en Conseil d'Etat au titre du 1° et 2° de l'article 10 relatif aux futures instances pérenne de représentation du personnel au sein de l'ASNR, dont la mise en place est prévue en 2026 ;
- Un décret en Conseil d'Etat au titre de l'article 13 relatif à l'organisation d'un concours à accès réservé au sein de l'ASNR. Ce dispositif participera à la fidélisation du personnel et à l'attractivité des carrières au sein de l'ASNR.