

**Madame et Messieurs**  
**les délégués syndicaux centraux**

Direction des ressources humaines  
Service de gestion du personnel  
et de la réglementation

**Objet :** Heures de travail liées à la crise « Fukushima »

**Nos Réf. :** IRSN/DRH/SGPR/2011-00020

Madame, Messieurs,

Par courrier en date du 22 juillet dernier, vous m'interrogez sur les compensations attribuées aux salariés qui se sont mobilisés dans le cadre de la catastrophe survenue au Japon. Je m'étonne de votre demande car, à ce jour, nous n'avons eu qu'une seule réclamation.

Permettez-moi de vous rappeler que les événements survenus au Japon, d'une gravité sans précédent, ont nécessité le gréement du centre de crise qui a fonctionné en continu 24h/24h du 11 mars au 2 avril. L'ampleur de la catastrophe a nécessité une forte mobilisation des salariés afin de permettre à l'Institut d'assurer sa mission d'appui technique et d'expert mais aussi d'informer les médias et le public.

Compte tenu de l'extrême gravité de la situation, les modes d'organisation de travail selon les procédures notamment prévus en cas d'exercice de crise n'ont pu fonctionner.

Dans l'urgence, la DRH a apporté son soutien technique et réglementaire au CTC et aux responsables hiérarchiques afin de limiter, autant que faire se peut, les dépassements horaires des salariés et proposer des solutions pour éviter les accumulations d'heures sans repos. Devant l'importance des dépassements constatés, nous avons informé l'inspection du travail.

C'est dans ce contexte que le directeur général a souhaité autoriser le paiement d'heures supplémentaires pour les salariés cadres qui le souhaitent. Comme vous le soulignez, il s'agit bien d'une décision unilatérale qui relève de la seule responsabilité du directeur général et qui ne nécessite pas de « *discussion[s] avec les organisations syndicales* ». Par ailleurs, nous avons informé le Comité d'entreprise de cette décision, le 25 mars 2011.

**Courrier**

BP 17  
92 262 Fontenay-aux-Roses  
Cedex France

**Siège social**

31, av. de la Division Leclerc  
92 206 Fontenay-aux-Roses  
Standard (33) 01 58 35 88 88  
RCS Nanterre B 440 546 018



Système de management  
de la qualité IRSN certifié

Pour opérer la compensation des heures effectuées, les salariés ont rempli, a posteriori, un formulaire ad hoc. L'analyse de ces documents a fait ressortir une grande difficulté pour les salariés à renseigner correctement ces derniers et, pour la DRH, une grande difficulté à les exploiter et à identifier les heures effectuées compte tenu des temps de récupération déjà pris. Le décompte des temps de travail n'a pu être effectué de manière exhaustive. Par ailleurs, il a mis en évidence des situations tout à fait singulières et hétérogènes.

Enfin, il n'a pas été possible de traiter individuellement l'ensemble des situations des salariés, d'autant que le système de gestion AGORA n'a pas permis de décompter correctement les heures effectuées ni les repos pris.

Pour ces raisons, il a été décidé d'adopter un dispositif particulier cumulant récupérations et paiement des heures effectuées et de compenser les heures travaillées au-delà de 10 heures de présence sur le site et non en considération du temps de travail effectif. Pour ces mêmes raisons, l'ensemble des temps de pause a été fixé forfaitairement à une heure.

L'ensemble du dispositif, qui repose sur un système déclaratif, est basé sur la confiance réciproque. Les salariés ont bien compris le dispositif et les mesures mises en place pour compenser la contribution de chacun.

Je ne puis que regretter votre démarche, qui contraste simplement avec le fort engagement des salariés, dont chacun a contribué, au mieux, pendant cette période de trouble, aux sollicitations internes et externes et à permis à l'institut de pleinement exercer ses missions et répondre aux attentes des tutelles mais aussi celles de nos concitoyens.

Par ailleurs, je tiens à rappeler que, sur décision du directeur général, les salariés qui se sont succédés au CTC ou qui leur ont apporté un soutien technique et logistique ou encore ceux qui ont continué à remplir leurs missions habituelles dans des conditions plus contraignantes, ont bénéficié d'un élément de salaire complémentaire de 1 000 ou 1 500 euros.

En ce qui concerne la rédaction d'une circulaire relative à l'aménagement du temps de travail en temps de crise, nous devons, au préalable, réfléchir avec le BCTC de la DEI de la meilleure organisation de travail mais également prendre l'attache de l'inspection du travail pour envisager, avec elle, les modalités qu'il est possible de mettre en place en cas de survenance d'un événement grave de dimension nationale ou internationale.

Compte tenu de la complexité de la législation relative à la durée du travail et des dispositions contraignantes de l'Accord d'entreprise, la rédaction de ce document nécessite une analyse approfondie.

D'ailleurs, une simple circulaire, qui est également un document unilatéral, n'est sans doute pas suffisante à déroger aux dispositions légales et conventionnelles. La mise en place d'une organisation adaptée nécessitera certainement des modifications de l'Accord d'entreprise sur certaines de ses clauses et sans doute une négociation ad hoc.

Lorsque nous disposerons de l'ensemble des éléments, nous ne manquerons pas de revenir vers vous.

Je vous prie d'agréer, Madame, Messieurs, l'assurance de ma considération distinguée.



**Patricia de la Morlais**

Directrice des ressources humaines