

« L'intéressement collectif dans la fonction publique de l'Etat doit être le mécanisme privilégié d'articulation entre les objectifs assignés collectivement aux administrations et les objectifs professionnels des agents. »

L'intéressement consiste à conditionner le versement d'une prime collective à l'atteinte d'objectifs collectifs. L'objectif de l'intéressement est de fédérer et de motiver les personnels à participer à la performance collective de l'ASNR.

Il est donc important d'offrir au personnel de la visibilité sur les objectifs de l'ASNR afin de créer une dynamique commune : les indicateurs doivent donc permettre d'appréhender concrètement ce chemin collectif et non pas donner l'impression d'être une fin en soi.

De manière générale SYNPAS-FO estime que la présentation des indicateurs par l'administration ne reflète pas suffisamment la politique générale dont ils devraient découler. Nous reviendrons sur ce point dans les paragraphes suivants.

L'objectif étant de fédérer le personnel autour d'objectifs, idéalement chacun devrait se retrouver dans au moins un indicateur. Toutefois, un calendrier chargé nécessitera probablement plusieurs années pour atteindre cet objectif.

Indicateur scientifique

Nous considérons que l'indicateur sur le nombre de publications scientifiques doit être supprimé ou radicalement retravaillé : **le monde de la recherche souffre profondément depuis très longtemps de cette course aux résultats.** Alors que des approfondissements théoriques ou des expériences peuvent nécessiter des années pour porter leurs fruits, cet indicateur encourage une course à la superficialité.

L'évaluation de la qualité des travaux scientifiques repose sur le processus de revue par les pairs.

Nous considérons donc qu'à moyen terme un projet général recherche doit être élaboré, projet approuvé par les pairs. La bonne réalisation de ce programme doit ensuite être évaluée par les pairs. Une réflexion sur la détermination d'indicateurs par ces derniers au moment de l'approbation du programme pourra ainsi être engagée.

À court terme, nous considérons qu'un travail interne doit être engagé, à partir des projets de recherche, pour dégager des indicateurs pertinents : réalisation des principales expériences, exploitation de résultats, etc. **Il appartient à l'administration de conduire ce travail et de proposer des conclusions aux représentants du personnel.**

Indicateur portant sur les inspections

L'indicateur retenu mentionne simplement la réalisation du nombre d'inspections. Il nous paraît plus pertinent de donner en visibilité au personnel la bonne réalisation du programme d'inspection. A cet égard, les trois propositions suivantes nous paraissent adaptées :

- **Indicateur sur la réalisation du programme total d'inspection** : 80% des inspections réalisées par exemple ;
- **Indicateur sur la bonne réalisation du programme en cours d'année**, afin d'éviter une surconcentration des inspections à la fin de l'année, qui fait l'objet de rappel fréquent : par exemple 50% des inspections réalisées avant fin septembre ;
- **Indicateur sur le délai de sortie des lettres de suite**, par exemple la publication des lettres de suite sous 4 mois après la réalisation de l'inspection (délai légal), indicateur qui a l'avantage d'inclure en plus des inspecteurs du personnel de la communication.

Indicateur portant sur l'expertise et l'instruction

Dans le « cœur de métier », l'expertise et l'instruction sont actuellement absentes des indicateurs. Il est toutefois délicat d'identifier des indicateurs, puisque ces dossiers sont tributaires des exploitants.

Nous considérons que l'administration doit mener une réflexion de fond à ce sujet. Cependant, compte tenu de la complexité du sujet et du travail à fournir pour l'indicateur scientifique, qu'elle doit être engagée ultérieurement.

Indicateur portant sur les relations avec la population

Des activités à destination du public sont régulièrement organisées (fête de la science, etc.), avec appel au personnel. Une réflexion portant sur un indicateur idoine pourrait être éventuellement engagée.

Indicateur portant sur la politique RSE

Comme mentionné précédemment, en l'absence de politique RSE, à ce jour il est impossible d'élaborer des indicateurs permettant d'encourager le personnel à s'y impliquer. Toutefois nous considérons que cela ne doit pas interdire une réflexion à ce sujet, bien au contraire, en raison de son importance.

S'agissant de la formation du personnel, nous partageons cette nécessité mais il faudra définir le périmètre de formation qui pour l'instant est imprécis. Nous considérons que la cybersécurité n'en fait pas partie d'ailleurs.

Transition écologique de l'ASNR – formation du personnel

La circulaire n° 6425-SG du 21 novembre 2023 relative à l'engagement pour la transformation écologique de l'État, dite « circulaire Borne », engage la transformation écologique de l'État. Bien que ces consignes ne soient pas formellement destinées à l'ASNR, il nous semble pertinent qu'elles soient respectées dans la mesure où elles ne portent pas sur le périmètre d'indépendance de l'ASNR..

Cette circulaire aborde notamment la formation du personnel à la transition écologique en déclinant un parcours en plusieurs étapes.

Il nous paraît pertinent de déployer ces formations pour le personnel de l'ASNR, a minima les cadres.

Un premier volet de formation, réaliste, pourrait être mis en place, avec un attendu sur le taux de participation comme indicateur. (indicateur déjà présent dans le RSU)

Transition écologique de l'ASNR – démarche labo 1.5

Nous considérons que la suggestion émise en réunion d'exploiter la démarche « labo 1.5 » pour établir un indicateur est pertinente. La méthodologie retenue pour établir cette démarche peut par ailleurs se généraliser à l'ensemble des services. Ce point fait encore l'objet de travaux de notre côté.

Notre réflexion porte actuellement sur la manière de bâtir une politique qui donne envie au personnel de s'y engager et non pas l'impression de subir une contrainte imposée.

Égalité professionnelle femmes-hommes

Nous considérons que les indicateurs présentés dans la partie « RH » sont pertinents, mais relèvent plutôt de la politique RSE.

Indicateur RH

Nous trouvons surprenant l'indicateur du taux de présence aux formations. Par sa nature même, mais aussi par ses modalités de calcul : **il nous paraît inacceptable que le fait d'être en arrêt maladie amène à dégrader l'indicateur. Un indicateur sur le nombre de personnes formées nous paraît plus pertinent**, puisque plus adapté à la déclinaison d'une politique de formation.

Nous ne comprenons pas en quoi l'indicateur sur la validation des entretiens participe d'une politique RH, mais nous avons cru comprendre en séance qu'il pouvait exister une difficulté concrète à parfois obtenir cette validation et que cela pouvait être un moyen concret de l'obtenir.

Il nous paraîtrait plus pertinent, compte tenu de la nouveauté que représente la fonction de RRH, d'avoir **un indicateur sur le taux de RRH ayant participé à une réunion de service ou d'entité pour présenter leurs fonctions et leurs missions auprès du personnel.**