

Réunion ordinaire du Comité social et économique de l'Établissement de Malvés

MARDI 21 SEPTEMBRE 2021

Procès-verbal

Étaient présents :

Pour la Direction :

BECT Daniel, Directeur
GUINGAND Thomas, RH

Les membres titulaires :

DANJEAN Cédric
FELTRIN-POUGET Johanna
FRESNO Jean-Charles (à distance)
GONZALEZ Nicolas
GOURC Anne-Laure
IGLESIAS Cédric
MAZZINI Pierre (à distance)
MORGAN de RIVERY Vincent
ROUSSEL Gaël
SAUVAN Jean-Louis
WILLEMIN Stéphanie

Les membres titulaires excusés :

BOUCHAMA Farid (à distance)
BOURDON Willy
MANCHON Marcel
PEREA Fabrice

Les membres suppléants :

BENAIGES David
THOMAS Vincent

Les membres suppléants excusés :

GARDES Nathalie
GIRARD Laurence
HAMONIC Pauline

VM

LAUTIER Christian
LOUSTAU Nicolas
MARTINEZ Thierry
MINAUD Sylvain
THUILLIER Christophe
VERGÉ Sylvie

Les représentants syndicaux :

GRANIER Christophe
LAULHE Émeline (à distance)
LAUQUE Vanessa
SEVENIER François (à distance)

ORDRE DU JOUR

I.	Validation du procès-verbal du CSE du 15/06/2021	3
II.	Informations du Président	3
III.	Projet de site	17
IV.	Divers	20
V.	Point Covid-19	21
VI.	Point Ressources Humaines	22
VII.	Commissions du CSE	34
VIII.	Points divers	34
IX.	Agenda des prochains CSE et commissions 2021	36

La séance est ouverte à 8 heures 35 sous la présidence de Monsieur Daniel BECT.

Malgré plusieurs réécoutes et ses rédactions antérieures l'ayant familiarisée avec les sujets de l'établissement, la Rédactrice regrette un volume important de mentions « inaudibles », résultant de la faible teneur de la qualité audio, du positionnement des intervenants et de bruits parasites en salle. De nombreux passages étaient effectivement difficilement audibles à distance.

I. Validation du procès-verbal du CSE du 15/06/2021

Un élu du CSE

Le procès-verbal du 15 juin est en cours de relecture. Il vous sera envoyé en fin de semaine.

L'approbation du procès-verbal du CSE du 15 juin 2021 est reportée.

II. Informations du Président

Sûreté – Sécurité

D. BECT

En matière de sûreté - sécurité, deux événements ont été enregistrés sur la période concernant les salariés Orano :

- un accident de trajet lié à un dysfonctionnement des bornes du site, ayant occasionné une collision entre le véhicule d'un salarié et les bornes, et ayant pour conséquence l'apparition chez ce dernier de douleurs localisées au niveau du rachis cervical et des jambes ;
- une piqûre de guêpe, ayant nécessité un soin sur le bras du salarié concerné.

Un élu du CSE

Les bornes sont-elles remontées au moment du passage du véhicule ?

D. BECT

Oui.

Un élu du CSE

Ce n'est pas la première fois que cet incident se produit.

D. BECT

Il s'est effectivement déjà produit par le passé. Il serait préférable de ne plus basculer en mode manuel.

Une élue du CSE

(inaudible 0:07:37) à l'entrée du site. Lors du passage d'un camion HES, un véhicule l'a suivi et n'a pas vu les bornes qu'il a heurtées. Il a indiqué ne pas avoir eu de visu sur les bornes.

Un élu du CSE

(inaudible 0:08:33)

D. BECT

Les travaux de l'entrée sont encore en cours. Nous devons parvenir à (inaudible). Il sera également important de former les gardiens sur la conduite à tenir (inaudible). En l'occurrence, les gardiens ont voulu bien faire (inaudible).

Concernant ensuite les entreprises extérieures, deux événements sont survenus, occasionnant deux soins sur la période :

- une coupure au niveau du pouce en raison de la présence d'un collier de plombier dépassant lors d'un assainissement à la lingette (sas échantillonneur) ;
- une plaie au niveau de de l'épaule, le salarié s'étant cogné contre un raccord pneumatique qui dépassait du mur en se relevant (fluoruration).

L'un des accidents du mois de juin (malaise d'un salarié), initialement comptabilisé comme accident du travail, a été requalifié en maladie.

Aucun événement n'a été déclaré à la DREAL ou à l'ASN depuis le début de l'année. Cependant, trois signaux faibles ont été identifiés en août :

- un problème lié à la mesure d'oxygène des fours LC de l'atelier fluoruration ;
- un problème lié au Serpentin DSP suite à CREG (mise à l'arrêt conseillée) ;
- la contamination interne suite à des travaux électriques à la Station d'Échantillonnage.

Une élue du CSE

Avez-vous quantifié la dose échappée dans le cadre de cette contamination ?

D. BECT

Je ne sais pas. Nous pourrions le demander à l'agent de (inaudible 0:11:23) et aborder le point en CSSCT.

Une élue du CSE

(inaudible 0:11:35. 3)

D. BECT

J'en comptabilise deux.

Une élue du CSE

Le contrôle a-t-il été effectué après *(inaudible)* ?

D. BECT

Non. Les analyses étaient en cours lorsque le renouvellement du masque est tombé.

Concernant les réunions d'audits et d'inspections, l'inspection de l'Inspection générale relative à la veille réglementaire s'est déroulée le 13 septembre. Une réunion s'est par ailleurs déroulée le 15 septembre et a permis à l'IRSN et à des anciens salariés du site s'échanger autour de la relance de la matrice emploi/exposition, qui fait suite à l'étude épidémiologique à laquelle le site de Malvési avait participé pour l'ensemble des travailleurs du cycle des combustibles.

(inaudible 0:14:02)

Un élu du CSE

Je n'avais pas compris qu'il y avait un impact.

D. BECT

La filière n'a pas d'impact sur la *(inaudible 0:14:33)* des salariés. Sauf erreur de la part, l'accord *(inaudible)* remonte à 1 963.

Une élue du CSE

(inaudible)

D. BECT

L'IRSN nous a demandé de poursuivre la démarche au-delà de cet accord. Ce travail pourra faire l'objet d'une présentation en CSSCT si vous le souhaitez.

Des anciens salariés du site étaient présents la semaine dernière afin de participer à cet échange.

D'autres événements sont à prévoir :

- un audit des Douanes, le 30 septembre ;
- une inspection de la DREAL sur le POI, le 7 ou le 8 octobre ;
- une inspection « article 35 » dans le cadre du CTE, le 21 septembre ;
- un point de situation avec l'IRSN le 13 octobre en vue du lancement d'une étude radiologique de site.

Cette étude sera menée en partenariat avec l'Observatoire de Surveillance Environnementale. L'IRSN a d'ores et déjà installé les balises qui permettront de réaliser des prélèvements complémentaires à ceux que nous réalisons actuellement.

Une élue du CSE

Combien de temps la campagne durera-t-elle ?

D. BECT

Cette étude devrait durer près de deux ans.

Production

D. BECT

Les résultats du mois d'août ont été fortement pénalisés par un retard d'une semaine dans la mise à disposition des installations au redémarrage (repli et déconsignations). La restitution des fours 80 et 100 a été reportée début septembre. De nombreux retravaillages ont été nécessaires et ont ralenti la montée en cadence des ateliers et la reconstitution de nos stocks tampons (jus forts et NU). Une réunion est prévue avec les responsables d'Engie en fin de journée dans la mesure où nous considérons que cette situation n'est pas acceptable. Le nombre de retravaillages a été particulièrement conséquent.

Nous atteignons un réalisé de 11 tonnes en août, contre les 240 tonnes prévues. Le retard de production s'est donc creusé de 229 tonnes supplémentaires. Au total, nous avons accumulé un retard de 1 018 tonnes par rapport au budget depuis le début de l'année.

Les résultats qualité sont satisfaisants. En effet, la qualité moyenne des rotations est proche de 95 %. À partir du 20 janvier, 100 % des rotations ont été supérieures à 94,5 %.

Les pertes enregistrées au mois d'août sont essentiellement attribuées aux facteurs suivants :

- le retard lié à la restitution des installations U6, à hauteur de 269 tonnes ;
- l'insuffisance du stock NU au moment du redémarrage, à hauteur de 71 tonnes.

Philippe Coste

D. BECT

La production a atteint 871 tonnes en août. La production cumulée depuis le début d'année s'établit à 5 044 tonnes, soit une avance de 196 tonnes sur le budget. Une partie de l'avance a toutefois été consommée en raison de leurs difficultés lors du redémarrage.

Un élu du CSE

(inaudible) débouchage ?

Un élu du CSE

Philippe Coste estime que la poudre qui leur est envoyée est de mauvaise qualité. Cependant, il semblerait que les problèmes liés au bouchage de leurs fours soient antérieurs au redémarrage. Cela donne l'impression qu'ils tentent de faire porter le chapeau au site de Malvési. Si la poudre n'est peut-être pas d'une très bonne qualité, nos fours n'avaient pas démarré au moment du bouchage sur *(inaudible 0:27:48)*.

D. BECT

Il ne s'agit pas d'un problème de qualité d'UF4. En effet, la teneur d'UF4 n'est pas remise en cause. En revanche, il est possible que la qualité varie entre les silos 125 et 55, notamment parce que le silo 55 est équipé d'un moteur qui n'a pas été installé sur le 125. Nous leur avons expliqué qu'il s'agit de la seule différence entre les deux silos.

En tout état de cause, personne n'a mis en cause la poudre UF4.

(échanges inaudibles 0:32:20. 6)

Ils ont, depuis, consommé toute l'avance qu'ils avaient prise.

Les pertes enregistrées par Philippe Coste au mois d'août sont essentiellement attribuées aux facteurs suivants :

- le bouchage à l'entrée des colonnes de lavage en aval du réacteur, à hauteur de 140 tonnes ;
- la bouchage sur la ligne de coulée, à hauteur de 132,8 tonnes ;
- le bouchage RAF, à hauteur de 98,3 tonnes ;
- les cristallisoirs secondaires pleins, à hauteur de 59,8 tonnes.

Services industriels

D. BECT

Concernant l'exploitation, diverses activités se déroulent actuellement sur le site.

- **Parc de concentrés**

Nous atteignons un total de 31 447 tonnes sur parc à fin août. Le RMCU a été révisé à 6 047 tonnes le 3 septembre 2021. Le volume pourrait évoluer à la hausse.

(échanges inaudibles)

Un élu du CSE

De quelle manière nos concurrents se positionnent-ils par rapport à l'augmentation du cours ?

D. BECT

L'augmentation porte sur le cours du concentré, et non sur celui de la conversion. Deux raisons peuvent expliquer l'augmentation du cours d'uranium actuellement. D'une part, le Canada n'a pas totalement redémarré au niveau mondial. D'autre part, un certain nombre de personnalités influentes telles que Bill Gates tiennent aujourd'hui un discours en faveur du nucléaire, défendant le fait que celui-ci permettra à l'avenir de limiter le réchauffement climatique. Ce positionnement de personnalités non industrielles provoque l'emballement du marché et suscite l'émergence de nouveaux projets de construction et de nouveaux acteurs.

(inaudible 0:39:05. 7)

Un élu du CSE

Le redémarrage d'Uramin sera peut-être envisagé.

Un élu du CSE

Uramin a été fermé car il n'était plus rentable, et non du fait de l'absence d'uranium.

D. BECT

Nous devons faire preuve de prudence par rapport à ces chiffres. Cet emballement peut tout aussi bien retomber.

- **Station d'échantillonnage**

Le démarrage, initialement prévu en semaine 35, a été décalé en semaine 38 en raison du retard pris sur les chantiers. 1 800 tonnes de concentrés (soit 2 880 fûts) devront être échantillonnées sur Parc d'ici la fin de l'année. 722 tonnes de concentrés seront par ailleurs réceptionnées d'ici fin 2021, et traitées dans le cadre du programme 2022.

- **Activités Campagnes**

La production cumulée s'établit à 18,5 tonnes (sur 21 tonnes) à fin juillet, soit 209 fûts passés à date. Le démarrage de l'activité campagne est prévu en semaine 37 (fûts Y7), le risque étant de générer plus de fûts blocs du fait de la reprise d'humidité d'anciens fûts de concentrés.

Une élue du CSE

(inaudible) boîte à gants ?

D. BECT

(inaudible 0:42:09. 2) pas l'autorisation de traiter les fûts CERCA aujourd'hui. Nous ne pouvons pas reprendre pour le moment. Nous réévaluerons la situation en 2022 en fonction de l'activité *(inaudible)*. Nous savons que le plan de charge ne va pas jusqu'à la fin de l'année sur l'activité Campagnes. Il s'étale, pour le moment, jusqu'au mois d'octobre seulement.

(échanges inaudibles)

D. BECT

Vincent Bachelot pilote cette mission aux bornes de la BU.

Une élue du CSE

(inaudible)

D. BECT

Nous leur confierons effectivement des missions si leur plan de charge n'est pas complet.

Une élue du CSE

(inaudible)

D. BECT

(inaudible)

Un élu du CSE

(inaudible)

D. BECT

Cette activité a repris la semaine dernière. *(inaudible)* une cette semaine et 4 la semaine d'avant.

Un élu du CSE

Combien de *(inaudible 0:46:11)* UF4 doivent-ils être passés ?

D. BECT

Il est question de 1 200 cuves, sauf erreur de ma part.

Un élu du CSE

La quantité n'est pas anodine.

D. BECT

Cela fait partie de l'héritage.

Un élu du CSE

Ces cuves sont les plus difficiles à passer.

D. BECT

Nous les passerons lorsque nous aurons modifié le procédé avec Rénov – Récup. Les fûts d'UF4 ont été mis de côté pour le moment.

(inaudible)

Un élu du CSE

Nous l'avons signalé à la direction dès l'arrêt de la *(inaudible 0:48:24)*. Le sujet a été abordé au sein du comité durant 6 mois. Nous avons constaté que les portes n'avaient pas été ouvertes lors du dernier arrêt. La direction était au courant.

D. BECT

Il est regrettable que cela n'ait pas été fait. Nous serons désormais contraints de payer un prestataire pour s'acquitter de cette tâche.

(échanges inaudibles 0:50:24. 1)

• Lagunes

La surveillance renforcée est toujours en cours. Nous avons procédé à l'arrêt du remplissage et au drainage du bassin B5. La mise à jour de l'étude de stabilité des digues sera lancée d'ici la fin d'année. Une alternative à la vidange par drague est actuellement à l'étude.

Maintenance**D. BECT**

Les indicateurs de maintenance se sont dégradés :

- contrôles périodiques et réglementaires : 95,4 % (pour un objectif de 95 %) ;
- en-cours avis correctifs : 1 147 Avis (pour un objectif inférieur à 500) ;
- RTRA : 21 (pour un objectif inférieur à 12) ;
- réalisation du préventif : 43,5 % (pour un objectif de 75 %).

Les retravaillages génèrent des difficultés en termes de préventif. Nous prévoyons de revoir notre stratégie *(inaudible 0:54:20)*.

Un élu du CSE

(inaudible)

D. BECT

(inaudible)

Un élu du CSE

(inaudible)

Un élu du CSE

La généralisation de la sous-traitance a contribué à la dégradation de ces indicateurs.

D. BECT

(inaudible 0:55:59)

L'organisation complète devra être revue. Le fonctionnement actuel n'est pas satisfaisant. Nous ne pouvons pas repartir de zéro à chaque fois. Une fois un mode opératoire mis en place, il doit être conservé et appliqué.

Un élu du CSE

Un certain nombre d'archives a disparu depuis deux ans.

D. BECT

Je ne suis pas au courant. Je n'étais pas présent à cette période. En tout état de cause, nous devons améliorer la préparation de l'arrêt et l'efficacité des interventions. Nous en parlerons lors de la prochaine commission maintenance, mercredi prochain.

Une élue du CSE

(inaudible 0:57:47. 7)

D. BECT

Il faudra par exemple prendre en compte les conséquences du *(inaudible)*, qui s'est désolidarisé et a entraîné 3 ou 4 blocages du broyeur UF4.

(échanges inaudibles)

Nous avons également une problématique liée à l'augmentation des creux de tensions. Ces derniers ont des impacts sur la production. Nous avons soumis une réclamation auprès d'Enedis et initié un travail sur la sensibilisation du TDE. À date, nous n'avons pas d'explication sur l'origine de ces creux de tension.

Les autres faits marquants sont les suivants :

- le nombre important de RTRA suite à l'APM ;
- la fuite sur PE du four 50, broyeurs UF4, Bras racleur compacteuse C2 ;
- la conduite de la formation commune maintenance production (Latty / Flaps) ;
- la programmation d'une réunion de REX de l'APM le 22 septembre.

Le REX de l'arrêt U6 de l'été 2021 sera donc présenté à cette date, le 22 septembre.

Concernant le fonctionnement du BTC durant les périodes d'arrêt de maintenance : l'organisation mise en place doit répondre aux besoins exprimés par la cellule Arrêt. Le REX de l'arrêt, dont celui du fonctionnement du BTC, sera présenté le 22 septembre, l'objectif étant d'en tirer les enseignements et les évolutions à apporter pour en améliorer le fonctionnement.

Un élu du CSE

L'accueil de renforts est positif, mais le BTC n'est pas dimensionné pour accueillir autant de personnes. J'ai comptabilisé jusqu'à 19 personnes sur une surface de 12 m² durant l'été. Il s'agit

d'un problème structurel. Nous ne sommes pas en mesure de faire le travail qui nous est demandé dans ces conditions.

D. BECT

Nous avons effectivement une problématique générale d'espace sur l'ensemble du site.

Un élu du CSE

Ce sujet est extrêmement sensible. En effet, nous remplissons les fiches d'analyse de risque dans ce local. Nous ne pouvons pas le faire avec autant de monde et autant de bruit. Nous sommes satisfaits du renfort, mais, encore une fois, (*inaudible*).

D. BECT

(*inaudible 1:03:41*) Cela a été prévu pour faire le redémarrage et le gréement des équipes.

Un élu du CSE

Nous avons également été confrontés à des difficultés en matière de préparation cet été. À une semaine du démarrage de l'arrêt, nous n'avions pas connaissance de ce qui était prévu concernant les travaux neufs ou la maintenance. La planification a changé de jour au lendemain. Ce manque de visibilité n'a pas été facile pour les équipes. Nous manquons par ailleurs de petit matériel (cadenas, pochettes, scotch, imprimante, etc.). L'arrêt ne peut se dérouler dans de bonnes conditions en l'absence de moyens.

D. BECT

Je ne pense pas que l'achat de pochettes ou de cadenas soit verrouillé.

Un élu du CSE

Je constate simplement que, sur le terrain, le fonctionnement est très instable.

D. BECT

Certains sujets, tels que l'achat de pochettes, ne relèvent pas de ma responsabilité. Je pense qu'ils doivent être traités au bon niveau.

Un élu du CSE

Le problème ne vient pas de l'absence de petit matériel en particulier, car nous parvenons chaque fois à trouver une solution, mais du cumul des irritants. Les salariés se sentent démunis et perdus lorsqu'ils travaillent dans ces conditions. En raison de la précipitation que ce fonctionnement implique, ils sont mis à défaut sur les fiches d'analyse de risques dont ils ne peuvent s'acquitter sereinement.

D. BECT

Avez-vous été interrogé dans le cadre du REX de l'arrêt ?

Un élu du CSE

Non. J'attendais de pouvoir le remonter en CSE.

Un élu du CSE

L'organisation d'été s'avère complexe en raison des congés (*inaudible 1:07:06. 8*). Certains ont décalé leurs congés, mais d'autres n'ont pu être présents lors du démarrage des équipes.

Un élu du CSE

Il serait intéressant de connaître le nombre de fiches exceptionnelles produites depuis le redémarrage. Je pense qu'elles ont concerné toutes les équipes et tous les postes.

Un élu du CSE

Le manque d'harmonisation entre le système « papier » et le système digital est également problématique.

D. BECT

Nous devons effectivement faire un choix. Les deux ne peuvent cohabiter.

Un élu du CSE

Il sera important de former le personnel sur le système retenu quel qu'il soit. La formation est insuffisante.

Un élu du CSE

Le fonctionnement s'est amélioré durant la semaine où deux techniciens postés ayant une bonne connaissance des procédures papier ont assuré la gestion de ces documents dans un bâtiment à part. De ce fait, nous nous occupons uniquement des *(inaudible 1:09:19)* et nous avons davantage de temps pour le faire.

D. BECT

Concernant ensuite les dates de l'arrêt d'hiver U7 2021, l'arrêt de la production est prévu le 20 ou le 21 décembre, en fonction de l'état du stock de réactifs. Nous prévoyons une mise à disposition jusqu'au 24 décembre et un redémarrage à partir du 5 janvier 2022.

(échanges inaudibles en salle 1:12:29. 7)

Un élu du CSE

Estimez-vous qu'il soit plus coûteux de renvoyer un wagon d'HF plutôt que de garder 25 personnes pendant une semaine ?

D. BECT

Non. Nous avons voulu consommer le fond de cuve plutôt que de le transporter à Pierrelatte, dans la mesure où il ne restait presque rien. Nous avons donc choisi de faire fonctionner les fours *(inaudible)*.

Un élu du CSE

(inaudible)

D. BECT

Concernant ensuite la réinternalisation de la maintenance, nous vous présenterons clairement les axes sur lesquels nous prévoyons d'évaluer le coût d'une réinternalisation. Nous prévoyons de lancer des groupes de travail spécifiques sur le sujet.

(inaudible)

Un élu du CSE

Il faudra mettre les règles par écrit afin d'éviter les dérives que nous observons dans la gestion des équipes.

(inaudible)

Un élu du CSE

Aujourd'hui, ils ne sont pas moins payés chez Engie que chez Orano, sans compter les astreintes et heures supplémentaires. Ce fonctionnement est extrêmement onéreux pour Orano.

D. BECT

(inaudible)

Un élu du CSE

En plus d'être coûteux, le passage en 3x8 a par ailleurs été totalement inefficace. Nous avons proposé depuis bien longtemps la réinternalisation, mais nous n'avons pas été écoutés. Force est de constater que nous avons raison.

D. BECT

(inaudible) capables de réinternaliser un certain nombre de postes. Nous ne sommes pas responsables des choix qui ont été faits par le passé. Nous devons maintenant nous interroger sur ce que nous voulons conserver en interne ou réinternaliser. Une réflexion doit être menée pour identifier les compétences sur lesquelles nous souhaitons garder une maîtrise, à commencer par celles que nous jugeons indispensables pour l'atteinte des objectifs de production. Nous ne pouvons pas revenir en arrière ni rétablir le fonctionnement que vous avez connu auparavant. Les façons de travailler ont beaucoup évolué et tout ne pourra être réinternalisé.

Un élu du CSE

Nous sommes d'accord. Tout ne peut être réinternalisé aujourd'hui.

D. BECT

Nous souhaitons engager une réflexion de fond sur la question.

Un élu du CSE

Avant toute chose, il pourrait être pertinent de redéfinir ce que nous entendons par « acte de maintenance » et « geste d'exploitation ». À titre d'exemple, le changement d'un nanomètre est aujourd'hui très complexe en raison d'un ensemble de procédures et de consignations liées à Engie, alors qu'il pourrait être réalisé plus efficacement par un posté ayant une bonne connaissance des installations. L'opération serait alors considérée comme un geste d'exploitation et non comme un acte de maintenance à sous-traiter.

Un élu du CSE

(inaudible)

D. BECT

Les équipes sont intervenues deux fois lors du blocage du broyeur.

En tout état de cause, nous avons besoin de conserver une maîtrise sur la fiabilisation et les modifications à apporter. Nous vous présenterons l'avancement de notre réflexion la semaine prochaine. En revanche, le coût des différentes réinternalisations sera évalué dans un second temps.

Un élu du CSE

Nous nous réjouissons de la prise de conscience qui semble émerger quant à l'importance de réinternaliser. Cependant, nous espérons que cette volonté sera suivie d'effets. Les groupes de

travail et tables rondes ne seront pas d'une grande utilité en l'absence de moyens permettant d'envisager un réel changement.

D. BECT

Il ne s'agit pas d'un groupe de travail au sens de (*inaudible*), mais (*inaudible*). Ces groupes répondront à des questions précises sur les tâches qui peuvent être effectuées en interne ou qu'il est préférable de confier à Engie. Le travail demandé dans le cadre de cette démarche sera cadré en amont et les participants rendront une copie précise.

Un élu du CSE

Ce fonctionnement semble plus rigoureux que celui que nous avons expérimenté par le passé.

Un élu du CSE

Je tiens à souligner que, sur ce point en particulier, nous vous apportons tout notre soutien.

Grands projets

D. BECT

Les faits marquants concernant les projets sont les suivants :

Zone industrielle

- **Atelier UO2**
 - Poursuite de la construction des fours, malgré le retard du fournisseur de fours. Les étapes clés de l'alignement et du réglage des pentes sont terminées ;
 - Essais Phase 2 fournisseurs en cours ;
 - Intégration de l'équipe MEE aux essais de phase 2 et préparation des essais de phase 3 en collaboration avec la MOE ;
 - Sur le site du Tricastin, les essais de phase 2 concernant l'enfûtage d'Enfûtage d'U3O8 sur W2 ont été achevés et les essais de phase 3 sont en cours ;
 - Fin du montage des fours prévue au 8 octobre ;
 - Fin des essais de ventilation en semaine 39 ;
 - Enfûtage : campagne de production prévue sur les semaines 40 à 42.
- **Pérennité hydrofluoration**
 - Lot 1 – Travaux anticipés : mise en place de balances sous les conteneurs UF4 Local 122 ;
 - Résine au 0 m en cours, travaux de peintures à venir ;
 - Lot 1 – Travaux non anticipés (tenue charpente aux charges vent et séisme, prévention incendie, confinement et maîtrise ambiance thermique, mise en propreté) : APD en cours de finalisation, cahiers des charges en cours de rédaction ;
 - Lot 2 – Conformité sismique Hydrofluoration et Stockages HF et NH3 : consolidation des données de base en cours, début d'APS fin septembre.
- **« Events Récup » (production de NU pour NVH + DéNOx aux TVN)**
 - DéNOx : collecteurs terminés et opérationnels, fonction DéNOx en cours de finalisation ;
 - Démarrage des essais phase 3 dès lors que les derniers éléments empêchant le transfert auront été soldés ;
 - Cabine d'aspiration des fûts U3O8 livrée sur site, montage en cours dans l'installation.
- **Rénovation Récupération**
 - Études de faisabilité en cours ;
 - Présentation du diagnostic de l'installation le 16 septembre ;
 - Pilotage centrifugeuse : retour de la centrifugeuse réparée prévu en semaine 38.

Zone lagunaire• **TEA**

- Pose du racleur, de la cheminée, de la couverture décanteur ;
- Reprise du ragréage du décanteur ;
- Mise en conformité de la chambre à vanne entre la récup et TEA ;
- Début des travaux sur la double enveloppe TEA.

• **PERLE – CERS**

- Opérations de dragage de B6 en cours vers PERLE ;
- Reprise des boues de B5 : scénario alternatif défini (vidange à sec avec pelles), travaux de rehausse de B6 à venir pour finaliser la vidange de B6 en attendant la validation du scénario de vidange de B5.

S'agissant des travaux neufs, plusieurs chantiers ont été réalisés durant l'été :

- aménagement poste de garde central ;
- revamping des systèmes de détection incendie [DAI] ;
- remplacement de la Cuve R01250 ;
- chantier relatif au Labo UO2 ;
- sécurisation maintenance de la table élévatrice vidange ;
- modification des pinces THP2 Z2102 ;
- modification de l'alimentation acide nitrique ;
- étanchéité S2807 ;
- remplacement du Filtre S3181 ;
- remplacement air service « alim garnitures TdG » par air sec ;
- remplacement du filtre S3455 ;
- installation débitmétrie N2 sur fours FLUO ;
- modification du détendeur NH3 TdE FLUO ;
- modification partielle pour fiabilisation hotte et tube de réduction sur F3480 ;
- standardisation alim N2 sur distri UO3 F3480 ;
- modification sur broyeur UF4 B34321 & B34320 ;
- remplacement flexibles Air sur panoplie désaération C2 ;
- variateur couteaux filtres S2809/10 ;
- finalisation de la phase 2 revamping elec. & migration DV RECUPERATION ;
- mise en place de la protection physique cybersécurité (plateforme mutualisée).

Les principaux chantiers en cours et à venir portent sur :

- la toiture SQE (semaines 37/38) ;
- la filtration de la Cuve R01250 (pose en septembre) ;
- la ventilation (zonage RP et monte-charge Laboratoire), en fin de semaine 43 ;
- la finition du chantier relatif à la Station Échantillonnage, avec rajout résine sol (semaine 39) ;
- la modification des pinces THP1 Z2101 (arrêt d'hiver) ;
- le caniveau en amont du puisard R2839 (fin du chantier prévue en semaine 37) ;
- le changement type de pompe P2852 (arrêt d'hiver) ;
- l'automatisation de la vanne 45HV288 (arrêt d'hiver) ;
- la reprise du joint Filtre S3181 (arrêt d'hiver) ;
- la pose de la manchette 316Ti hotte, la reprise du tube de réduction avec soufflet et pose injection NH3 sur F3480 (arrêt d'hiver) ;
- la mise en place hublot sur compacteuses C1 & C2 (arrêt d'hiver) ;
- le remplacement des flexibles Air sur panoplie désaération C1 (arrêt d'hiver) ;
- la modification de la tuyauterie amont P3402 (arrêt d'hiver) ;
- sur le circuit HF, le remplacement de la vanne HV3211/12/13 par une vanne TUFLIN (arrêt d'hiver) ;
- sur C3405, le remplacement de la vanne HV015 par une vanne TUFLIN (arrêt d'hiver) ;
- le revamping du système carte d'accès et cryptage avec migration du système (fin octobre) ;
- la mise en place de nouvelles sondes conductivimètres sur Bassins ;
- l'homologation LPM du Système d'Information de Protection Physique de Contrôle d'Accès ;
- les études APS redesign C2804/05.

Résultats financiers

D. BECT

À fin août, la production cumulée de Tricastin et Malvési a atteint un réalisé à 5 598 tonnes pour un budget à 6 615 tonnes, soit un retard de 1 017 tonnes.

La plateforme enregistre un réalisé à 270,6 millions d'euros pour un budget à 276,1 millions d'euros, soit un boni de 5,5 millions d'euros. Les coûts de Malvési s'établissent à hauteur de 41,5 millions d'euros pour un budget à 42,5 millions d'euros, soit un boni de 1 million d'euros.

Cependant, le coût de revient unitaire s'établit à 9,54 euros soit 1,58 euro au-dessus du budget. Aucune économie n'est donc réalisée.

III. Projet de site

Un élu du CSE

Il était important que le projet de site soit présenté en CSE. Je suis surpris que (*inaudible 1:38:45*).

Une élue du CSE

(*inaudible*)

Un élu du CSE

Il n'est pas normal que nous soyons informés (*inaudible*). Nous ne demandons pas d'avoir la primauté de l'information, mais simplement de jouer notre rôle de représentants du personnel. Nous pouvons vous donner notre avis sur le projet de site.

D. BECT

Nous pourrions procéder différemment à l'avenir en prévoyant une réunion spécifique en CSE extraordinaire.

Un élu du CSE

L'information du CSE est également une question de respect.

D. BECT

Nous nous sommes simplement interrogés sur la manière de procéder.

Un élu du CSE

Nous avons toutefois été choqués par le fait que (*inaudible 1:41:19*). Certaines catégories de personnel ont donc été informées avant les autres.

D. BECT

Je reconnais que nous aurions pu informer auparavant. Je suis favorable à ce que nous travaillions différemment sur ce sujet à l'avenir.

Ce projet de site a été élaboré dans un contexte particulier. En effet, nous sortons de 3 années d'activité partielle. L'outil industriel a été renouvelé, mais n'a pas été éprouvé. Notre défi consiste à satisfaire nos clients à la fois en délai, en volume et en qualité. Nous devons maintenir, retrouver ou conquérir leur confiance sur un marché de la conversion qui s'avère fortement évolutif. Depuis le début de l'activité partielle, nous avons notamment constaté :

- une baisse des besoins de nos clients historiques en uranium naturel, EDF se dirigeant vers un réenrichissement URT et un MOXage des réacteurs tandis que le Japon n'a pas redémarré ses centrales ;
- une croissance des marchés captifs, à l'image de la Chine et de certains pays asiatiques, que nous ne parvenons pas à percer ;
- une augmentation de la concurrence (CNNC, ConvergDyn, etc.).

Nous disposons de plusieurs atouts pour faire face à ces défis :

- des hommes et des femmes compétents et engagés ;
- une trajectoire dynamique de recrutements (environ 60 recrutements en 2021 et 2022) ;

- la réalisation d'investissements (environ 500 millions d'euros réalisés et 300 millions d'euros dans les 10 prochaines années).

Dans ce contexte, nous estimons que nous avons l'opportunité de faire de Malvési le pôle d'excellence et de compétitivité d'Orano en matière de chimie de l'uranium.

Notre entendons aller de l'avant en nous basant sur un collectif tourné vers un objectif commun. Nous avons choisi d'illustrer cette volonté au travers du profil de Julien Seron, manager du RCN.

(inaudible)

Notre raison d'être a été formalisée de la manière suivante : « Orano Malvési, premier maillon français d'une énergie nucléaire responsable et bas carbone ». À titre d'exemple, 15 000 tonnes d'UF4 permettent de couvrir 80 % des foyers de l'UE et 150 tonnes d'UO2 représentent 10 % de l'énergie nucléaire française produite en France. Notre contribution est donc significative.

Le projet de site esquisse une vision à horizon 2025. Orano Malvési y apparaît comme un fournisseur fiable et pérenne s'appuyant sur un collectif dynamique et compétent. Ce dernier évolue sur site d'avenir bien intégré dans son territoire et où chacun cultive le « vivre ensemble ».

Notre ambition est structurée autour de 6 piliers :

- **préserver la santé de chaque acteur**

L'objectif est de tendre vers le « zéro accident » (avec ou sans arrêt), pour les salariés Orano comme pour ceux des entreprises extérieures. Nous nous projetons également vers une absence d'événement radiologique, et donc de contamination interne.

- **satisfaire les clients à hauteur de leurs attentes**

Nous souhaitons parvenir à une production de 14 600 tonnes d'UF4 (avec une qualité supérieure à 93,5 %) et 150 tonnes d'UO2 (avec un taux de rebut inférieur à 12 %).

- **être un site rentable et compétitif**

Nous devons parvenir à un coût de revient inférieur à 7 euros par kilo d'UF4 produit, ce qui permettra une amélioration du résultat opérationnel des activités sur site.

- **Réussir la transformation industrielle, managériale et développer les compétences**

Cette transformation repose notamment sur un procédé UO2 qualifié et la rénovation de l'atelier Récupération. Les besoins ont été définis et les travaux ont démarré. Chaque salarié contribue à une action du projet. 10 « sachants » du site ont été reconnus experts au niveau du Groupe.

- **être un site industriel responsable, qui maîtrise son empreinte environnementale**

Cette ambition passera par la réduction des gaz à effet de serre (GES), la diminution par quatre du volume des boues, l'absence de rejet incontrôlé lors des épisodes cévenols et un recyclage des eaux pluviales supérieur à 85 %.

- **être un site attractif, dont les salariés et le territoire sont fiers**

Nous visons l'atteinte d'un taux de satisfaction supérieur à 90 % pour les salariés Orano et à 70 % concernant les riverains du site.

Le projet de site a également permis de redéfinir notre identité, qui repose sur cinq valeurs centrales :

- la cohésion (faire preuve d'esprit d'équipe et de solidarité) ;
- l'exigence (faire preuve d'exemplarité, s'engager) ;

- la proactivité (être constructif, innovant et force de propositions) ;
- la confiance (tenir ses engagements et être responsable) ;
- la sérénité (prioriser, accompagner, savoir positiver et bien vivre ensemble).

Six axes de travail ont été définis sur la base de nos ambitions et de nos valeurs : l'organisation, les compétences, les managers, le « vivre ensemble », l'image de marque Orano et la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Des sous-objectifs ont été associés à chacun de ces axes.

En matière d'organisation :

- redéfinir les rôles et responsabilités de chacun et son fonctionnement avec ses interfaces (mi 2022) ;
- rendre plus efficaces certains de nos processus tels que le lancement des travaux et le pilotage des investissements (mi 2022) ;
- organiser les intercampagnes de l'atelier UO2 (2023) ;
- poursuivre la réinternalisation de la maintenance (2022-2023).

En matière de compétences :

- accompagner l'intégration des nouveaux arrivants après la formation au poste de travail (fin 2021) ;
- continuer à développer les compétences et les mobilités internes (2023-2024) ;
- structurer la formation au poste de travail, notamment grâce au compagnonnage (2022).

En matière de management :

- renforcer la présence des managers sur le terrain ;
- partager la vision, décliner les objectifs et fixer le niveau d'exigence (fin 2021) ;
- favoriser l'autonomie (mi 2022) ;
- animer le réseau des managers du site.

En matière de « vivre ensemble » :

- améliorer la qualité de vie à l'usine grâce notamment à la rénovation des parties communes (2022-2023), la création d'une conciergerie (mi 2022) et d'une future salle de conduite (2024-2025) ;
- décloisonner les services et mieux se connaître ;
- améliorer la gestion du temps (agenda synchronisé, réunions, mails, etc.) ;
- améliorer les conditions de travail dans les ateliers (fluo, récupération, etc.), à partir de 2022.

En matière d'image de marque :

- faire connaître notre site auprès des parties prenantes ;
- aider les salariés qui souhaitent communiquer auprès des parties prenantes, par exemple dans les écoles, en leur fournissant des supports d'information adaptés ;
- favoriser les initiatives citoyennes ;

La visite du Président du Grand Narbonne est prévue d'ici la fin du mois.

Plusieurs réalisations ont été amorcées en 2021 :

- la production de 5 000 tonnes d'UF4 au premier semestre (qualité UF4 équivalente aux années 2001-2007) ;
- la définition du gréement de l'atelier UO2 ;
- la formation de 24 managers de proximité ;
- l'amélioration de la transparence (flash hebdomadaire, MasterPlan, petits déjeuners managers, intervention de salariés auprès d'étudiants, « mercredi de Malvési », etc.) ;
- la rénovation du vestiaire central ;
- le passage en LED sur site ;
- le recyclage de 50 % des eaux pluviales ;
- la poursuite de nos investissements (UO2, TEA, etc.).

IV. Divers

1. Remplacement du réfectoire Récup endommagé suite aux travaux de démantèlement du pilote isoflash

D. BECT

Nous avons un accord avec *(inaudible 2:15:57)*. Nous chiffrons actuellement la réparation de *(inaudible 2:16:01)*.

2. Remplacement des placards du vestiaire principal, coté civil

D. BECT

La commande a été passée. Les placards devraient arriver sous deux mois.

3. Remplacement du sol du réfectoire des postés

D. BECT

Le remplacement du sol du réfectoire des postés est prévu durant l'arrêt d'hiver.

4. Remise en état de la salle de repos des postés

D. BECT

Les fauteuils ont été commandés. Nous n'avons pas de délai. Nous chiffrons actuellement une *(inaudible)*, qui permettrait de *(inaudible)* sur la toiture. Nous avons un chantier *(inaudible)* bungalow

au nord du bâtiment C. Nous prévoyons de remplacer les bungalows (*inaudible*), l'objectif étant d'avoir plus d'espace pour loger des salariés.

Un élu du CSE

Le relogement de nos collègues de CSSCT est-il prévu ?

D. BECT

Ils seront installés à la base vie le temps des travaux.

Un élu du CSE

(*inaudible*)

Cela fait plus d'un an qu'ils n'ont pas de locaux. La CSSCT doit disposer d'un petit local dédié au sein du site.

D. BECT

(*inaudible*)

La séance est suspendue de 10 heures 55 à 11 heures 25 (pause, suivie d'une interruption de la connexion).

V. Point Covid-19

1. État sanitaire sur le site nombre de personnes malades de la Covid, cas contacts, bilan équipes postées

2. Point Vaccination sur site

[Redémarrage de la connexion après la reprise – échanges en cours]

Un élu du CSE

Aujourd'hui, cela signifie que nous acceptons qu'un salarié cas contact, donc potentiellement positif, se présente sur site alors qu'il pourrait contaminer d'autres salariés.

D. BECT

C'est la raison pour laquelle il doit se soumettre à un test au préalable. Il ne peut revenir sur site avant d'avoir passé ce test. Nous vérifions donc que la personne n'a pas le Covid-19 avant son retour.

Un élu du CSE

Une règle s'applique-t-elle concernant le port du masque à l'extérieur de l'usine ?

D. BECT

Non.

Une élue du CSE

Qu'en est-il des gardes d'enfants ? Nous n'avons pas obtenu de réponse à ce niveau. De nombreux établissements sont pourtant fermés.

Un élu du CSE

La réglementation en vigueur s'applique pour l'ensemble des entreprises françaises.

D. BECT

Le salarié concerné par une problématique de garde d'enfants pourra éventuellement exercer en télétravail si son poste est télétravaillable. S'il ne l'est pas, il sera invité à poser des congés. Si cette option ne s'avère pas possible, le salarié pourra être positionné en activité partielle et rémunéré à hauteur de 70 % du salaire brut.

Une élue du CSE

Si son poste n'est pas travaillable, le salarié pourra donc choisir de poser des congés ou d'être placé en activité partielle.

D. BECT

Il serait préférable qu'il pose des congés si son solde le permet.

Un élu du CSE

Les congés ne sont pas faits pour ça.

D. BECT

Au niveau du Groupe, la règle a été communiquée la semaine dernière.

Un élu du CSE

Les tests seront payants à partir du mois d'octobre. Nous souhaiterions qu'ils soient pris en charge pour les salariés vaccinés qui seraient contraints de s'y soumettre. Il ne serait pas normal que ces derniers payent les tests alors qu'ils sont vaccinés.

Une élue du CSE

Cette prise en charge serait d'autant plus normale que les salariés vaccinés ne sont pas considérés comme cas contact à l'extérieur.

Un élu du CSE

Dans la mesure où cette règle a été fixée par le Groupe, elle doit être prise en charge par Orano.

Un élu du CSE

Il ne s'agit pas d'une mesure Orano. Une personne cas contact est obligée de se faire tester, y compris lorsqu'elle est vaccinée.

(inaudible)

D. BECT

Je prends note de cette question. Nous vous apporterons une réponse précise quant à la prise en charge de ces tests.

VI. Point Ressources Humaines**1. Point effectifs****D. BECT**

À fin août, les 242 salariés inscrits à l'effectif (212,47 ETP) se décomposent comme suit :

- 211 CDI ;
- 8 absences longue durée ;
- 7 alternants ;
- 16 mesures d'âge.

Depuis le mois dernier, nous avons enregistré 2 arrivées (deux débuts de stages).

Nous enregistrons par ailleurs la fin d'un congé maternité et le passage de deux salariés en longue maladie.

Quatre départs sont survenus au cours du mois : une retraite normale, une fin de contrat d'apprentissage et deux fins de stage.

2. Point emploi

D. BECT

Nous prévoyons de mettre en place un système de « Flash » permettant de communiquer aux salariés l'ensemble des postes ouverts de manière régulière.

SQE

Plusieurs recrutements sont actuellement à l'affichage au département SQE. Sont recherchés :

- un technicien radioprotection et dosimétrie ;
- un technicien méthode HST ;
- un technicien d'analyse laboratoire ;
- un technicien d'analyse laboratoire NVH ;
- un ingénieur gestion filière déchets.

Une élue du CSE

L'entrée en fonction des deux techniciens laboratoire est notée au 1^{er} janvier 2022. Ne prévoyez-vous pas de recruter a minima l'un des deux avant cette date ?

D. BECT

Leur arrivée est effectivement prévue l'année prochaine.

Un élu du CSE

Le poste du BTC n'apparaît pas. A-t-il été pourvu officiellement ?

D. BECT

Ce n'est pas un poste SQE.

Une élue du CSE

Seul un poste de technicien laboratoire est ouvert actuellement. Il n'y a effectivement qu'une seule référence de poste.

Une intervenante [DRH ?]

L'intitulé est commun, mais nous recherchons bien deux techniciens.

Un élu du CSE

À quelle date le contrat des intérimaires occupant actuellement ces postes est-elle prévue ?

Une intervenante [DRH ?]

Leur contrat prend fin au 1^{er} janvier 2022, d'où le fait que le recrutement ait été planifié à cette date.

Une élue du CSE

Nous espérons que ces intérimaires seront embauchés.

Une intervenante [DRH ?]

Ils seront reçus en entretien.

Un élu du CSE

Il serait souhaitable de leur proposer un poste s'ils donnent satisfaction.

D. BECT

Ces derniers seront toutefois libres d'accepter ou de refuser la proposition qui leur sera éventuellement soumise.

Un élu du CSE

Cette décision leur appartient, mais il serait pertinent de leur soumettre une proposition.

Production

Concernant ensuite les recrutements en production, les postes à l'affichage sont les suivants :

- un technicien bureau Travaux et consignation NVH ;
- 10 opérateurs de production, dont plusieurs ont d'ores et déjà été identifiés ;
- un ingénieur junior d'exploitation.

Concernant le renfort sur la production UF4, le poste en intérim est pérennisé en CDI.

Un élu du CSE

Nous constatons que de nombreux recrutements sont réalisés en intérim sur la voie humide (Récup), mais pas sur la voie sèche où le besoin est pourtant réel. Les intérimaires n'étant pas autorisés à basculer en voix sèche en raison des réactifs, la politique de recrutement mériterait peut-être d'être revue.

D. BECT

Nous pouvons éventuellement demander une dérogation à l'Inspection du Travail, ou revoir la formation dans les équipes de telle sorte à ce que davantage de salariés soient formés en voie sèche.

Un élu du CSE

La formation des intérimaires de la voie humide vers la voie sèche prend beaucoup trop de temps.

D. BECT

Nous sommes contraints de faire preuve d'agilité et de souplesse.

Un élu du CSE

Les consignes de sécurité ne sont pas toujours respectées dans cette situation.

Un élu du CSE

La souplesse de chacun n'est pas suffisante pour répondre à la problématique de manière pérenne. Les salariés font preuve d'ouverture et de disponibilité lorsqu'ils sont sollicités pour un dépannage exceptionnel, mais ce fonctionnement n'est pas viable lorsqu'il devient récurrent. Une partie des interventions s'effectue d'ailleurs en dehors des règles de sûreté et de sécurité. Nous observons trop de dérives

Un élu du CSE

À date, le gréement des équipes reste très insuffisant. Les équipes les mieux grées comptent respectivement 12 et 10 salariés. C'est trop peu.

D. BECT

Les recrutements sont en cours. Nous ne pouvons guère accélérer le processus. Cette situation risque de perdurer quelques mois. D'ici l'arrivée des nouvelles recrues, nous pourrions toutefois revoir le système de récompense des salariés qui « jouent le jeu » en acceptant de changer d'équipe ou de revenir de congés en cas de problème.

Un élu du CSE

Nous demandons avant tout de travailler dans des conditions sécurisées. Les règles doivent être clarifiées et respectées.

Un élu du CSE

Les équipes sont mises en difficulté. C'est la raison pour laquelle nous insistons sur la nécessité de recruter depuis des mois. Nous ne comprenons pas que ces recrutements n'aboutissent pas plus rapidement. Vous avez pourtant des salariés disponibles, qui rêvent de venir travailler chez Orano, mais vous préférez rechercher des profils ailleurs.

D. BECT

Les recrutements sont en cours. En attendant de former les nouveaux profils que nous accueillerons, nous pouvons d'ores et déjà améliorer notre système de récompense.

Un élu du CSE

Au-delà d'une récompense aux salariés « qui jouent le jeu », je pense qu'il est nécessaire de récompenser les salariés présents au quotidien. Certaines enveloppes, qui étaient normalement disponibles, n'ont pas été distribuées. Elles sont passées « sous le nez » des salariés postés.

D. BECT

Aucune enveloppe n'est passée « sous le nez » des salariés postés. Nous avons distribué 1,7 % de la masse salariale des postés aux postés.

(échanges inaudibles)

Je vous confirme que nous ferons respecter les accords. Nous clarifierons les règles auprès des chefs de poste. Les recrutements se poursuivent actuellement. Certains candidats sont arrivés au 1^{er} septembre, d'autres arriveront encore en octobre et novembre. Nous continuerons à recruter et

à former. Dans l'immédiat, nous chercherons à mieux valoriser les efforts des salariés présents. Je ne dispose pas d'autres solutions à vous proposer aujourd'hui. Nous essayons de rattraper le retard qui a été pris.

Département technique

D. BECT

Plusieurs recrutements sont en cours au département technique. Ils concernent :

- un superviseur Travaux Mécanique et Chaudronnerie ;
- un responsable opérationnel Mécanique et Chaudronnerie ;
- un technicien Méthodes et Fiabilisation (F/H).

Les entretiens sont en cours. Nous recevons des candidats internes pour le poste de responsable opérationnel Mécanique et Chaudronnerie. Sur les deux autres postes, nous recevons plutôt des candidats externes.

Projets

D. BECT

Nous avons recruté un chef de projet Lagunes. Le poste sera pourvu le 1^{er} janvier 2022.

Services industriels

D. BECT

Concernant les services industriels, nous recherchons plusieurs profils :

- trois opérateurs d'exploitation NVH ;
- deux conducteurs NVH ;
- un technicien d'installation NVH ;
- un référent technique NVH.

Plusieurs candidats ont d'ores et déjà été identifiés.

Intérim

D. BECT

(inaudible 0:40:20)

Un élu du CSE

Qu'en est-il des alternants qui rejoindront les équipes ?

D. BECT

Il ne s'agit pas d'alternants, mais de candidats proposés par le « groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification » (GEIQ).

Une intervenante

Le GEIQ a recruté 3 personnes. Ces dernières intégreront les équipes en alternance, mais ne seront pas directement salariées de Malvési.

Un élu du CSE

Envisagez-vous de les pérenniser ?

Une intervenante

Ils pourront l'être s'ils donnent satisfaction, sous réserve des postes disponibles.

Un élu du CSE

Par qui leurs missions seront elles définies, le GEIQ ou l'usine ?

D. BECT

Le fonctionnement sera similaire à celui que nous avons avec les alternants. Nous avons également envisagé de recruter des alternants dans les équipes postées, mais l'École que nous avons identifiée est située à Alès. Les alternants peuvent plus facilement se rendre au Tricastin, à Marcoule ou à Melox. De ce fait, nous nous sommes dirigés vers le GEIQ. Nous travaillerons avec eux pour la première fois. Nous ferons un retour d'expérience pour déterminer si ce partenariat est viable.

Un élu du CSE

Quel sera leur rôle ?

Une élue du CSE

Dans un premier temps, ils seront formés auprès des équipes comme nous le faisons avec les nouveaux arrivants. Ils pourront ensuite être plus autonomes sur certaines tâches.

Un élu du CSE

La fréquence d'alternance est-elle la même que pour les alternants ?

Une intervenante

Ils seront présents à 50 % (un mois sur deux). Leur planning sera défini en fonction du cycle de l'équipe à laquelle ils seront rattachés.

Un élu du CSE

Ces derniers obtiennent-ils un diplôme comme pour l'alternance ?

Une intervenante

Oui.

Un élu du CSE

Je trouve l'idée très positive, mais nous sommes dans une urgence absolue actuellement. Quand leur arrivée est-elle prévue ?

Une intervenante

Ils arriveront en octobre.

Un élu du CSE

Ces personnes pourront-elles travailler seules dans un bâtiment ?

Une intervenante

Cela dépendra de leur niveau d'autonomie.

Une élue du CSE

Les services dans lesquels de nombreux alternants sont présents, tels que le Laboratoire, souffrent non seulement d'être en sous-effectif, mais également de devoir former les nouveaux arrivants. Cette intégration est chronophage pour le personnel en place, qui est d'ores et déjà débordé. L'initiative est positive, mais il serait préférable qu'elle soit déployée dans les services grésés suffisamment pour assurer cet accueil dans de bonnes conditions. Ce n'est pas le cas des postés.

D. BECT

La décision de recourir à l'alternance a été prise avec les chefs de poste. Ces derniers ont été consultés quant à leurs capacités d'accueil.

Une élue du CSE

L'accueil n'est pas assuré par les chefs de poste directement, mais par les opérateurs ou les techniciens. Or, ces derniers peuvent peiner à trouver du temps pour former les nouveaux arrivants. Cette question n'est pas suffisamment anticipée. Les postés sont dans la même situation que les salariés du Laboratoire à ce niveau.

Un élu du CSE

Cette formation est effectivement complexe. Il est indispensable qu'une fois formés, les nouveaux arrivants soient pérennisés compte tenu du temps qui est demandé aux salariés.

Une intervenante

Nous partageons ce point de vue. Nous entendons pérenniser les profils qui donnent satisfaction.

Un élu du CSE

Combien d'alternants avons-nous accueillis au cours des dernières années ?

D. BECT

Nous en avons embauché deux, un en 2019 et un en 2021.

Un élu du CSE

Pour quelle raison n'en avez-vous pas embauché davantage ? Les alternants refusent-ils de revenir ?

Un intervenant

Oui.

(inaudible 0:49:39)

Une élue du CSE

Les alternants ont des niveaux de diplôme qui ne correspondent pas à nos recrutements, aujourd'hui, au Laboratoire. Force est de constater que les alternants et les intérimaires du Laboratoire ne sont très majoritairement pas pérennisés.

Un élu du CSE

La situation est similaire au service RH, pour lequel nous avons défendu le recrutement de l'alternante. Celle-ci a été renouvelée, mais en contrat d'intérim. Pour quelle raison une création de

poste n'est-elle pas envisagée dans ce cas ? La personne étant formée et opérationnelle, il n'y a aucune raison de ne pas le faire dès lors que le besoin est pérenne.

Une intervenante

Après 3 ans chez Orano, cette alternante a atteint un niveau cadre. Son recrutement sur ce type de mission ne lui rendrait pas service. Lors de son départ, elle aura de fait une expérience de 3 ans à valoriser. Le fait de reprendre un alternant est certes chronophage, mais l'entreprise contribue de cette manière à la formation des jeunes. Nous ne pouvons pas recruter tous les alternants que nous accueillons.

Un élu du CSE

Nous ne pouvons pas tous les recruter, mais nous pourrions en recruter davantage.

Une intervenante

Nous le faisons quand nous le pouvons.

3. Point RH

Absentéisme

D. BECT

Le taux d'absentéisme est en baisse au mois d'août. Il s'établit à 4,15 % au niveau de l'Usine, contre 5,11 % en juin.

Suivi de l'intéressement second semestre 2021

D. BECT

Au 31 août, la production d'UF4 s'établit à 511 tonnes, pour une cible semestrielle de 5 469 tonnes. L'objectif ne sera probablement pas atteint. En effet, il sera difficile de rattraper les 100 tonnes de retard que nous avons pris.

Concernant la qualité UF4, nous ne comptabilisons aucune citerne dont la qualité est inférieure à 93,5 %. L'objectif devrait être atteint.

Enfin, nous n'avons échantillonné aucun fût de la station d'échantillonnage. L'objectif devrait également être atteint.

Un élu du CSE

Pourriez-vous faire un point sur les critères centraux ?

D. BECT

La cible pour les accidents de travail (Orano Chimie-Enrichissement) a été fixée à 5 - 7. Le seuil est à 7 et la cible à 5. À date, nous avons comptabilisé 3 accidents avec arrêt aux bornes de la BU.

Concernant les coûts, je ne sais plus si l'objectif est lié aux coûts plateforme ou aux coûts de la BU. Je vous le préciserai en marge du CSE.

Autres questions

Retour sur la demande d'ouverture de négociations concernant l'application des accords Ségur de la santé au niveau du Service de Santé au Travail ORANO CE

Une intervenante

Les salariés du SST ne font pas partie de (*inaudible 1:01:26. 3*) ou en service hospitalier public. Par conséquent, ils ne relèvent pas de la catégorie éligible aux accords Ségur. En revanche, ils bénéficient de la convention collective de l'entreprise. À ce titre, une étude comparative a été menée pour vérifier que les salaires étaient cohérents avec ceux de la métallurgie, ce qui est le cas. Leur rémunération est en réalité largement supérieure aux salaires moyens.

Un élu du CSE

Les salaires de la métallurgie ne sont pas très élevés. Cette référence n'est pas idéale.

Une intervenante

(*inaudible*)

Formation radioprotection site : la partie pratique est-elle définitivement supprimée ?

D. BECT

Non. La partie pratique n'a pas été assurée depuis l'année dernière en l'absence de locaux disponibles. Nous rechercherons donc un local où cette formation peut être dispensée.

Point sur les augmentations individuelles et les promotions mobilités distribuées par service et reliquat à distribuer

D. BECT

Nous vous avons présenté, lors du dernier CSE, le bilan des augmentations individuelles (AI). Les promotions mobilité seront distribuées jusqu'à la fin de l'année. Le bilan sera donc présenté début 2022. L'enveloppe égalité professionnelle sera utilisée entre septembre et octobre suivant la conformité au processus Groupe.

Le reliquat ne sera pas communiqué. En revanche, nous avons suffisamment d'évolutions, de promotions et de mobilités pour consommer l'ensemble du reliquat.

Un élu du CSE

L'enveloppe des AI a donc été entièrement consommée.

D. BECT

Tout à fait. Nous l'avons même dépassé.

Un élu du CSE

Il reste en revanche une partie de l'enveloppe mobilités.

D. BECT

Oui. C'est cette partie que nous consommerons compte tenu des mobilités prévues dans les équipes. Nous devrions également la dépenser.

Un élu du CSE

Ce dépassement serait positif.

Nombre de demandes d'accès à un régime à temps partiel (acceptées ou refusées) pour les années 2019, 2020 et 2021 et par service

D. BECT

Le nombre de demandes d'accès à un régime à temps partiel s'est établi à 2 en 2019, 1 en 2020 et 2 en 2021.

Une élue du CSE

Ces demandes ont-elles été acceptées ?

Une intervenante

À ma connaissance, aucun refus n'a été opposé.

Un élu du CSE

Ces temps partiels sont-ils liés à des situations de maladie ?

D. BECT

Non. (*inaudible 1:06:55. 9*)

Une élue du CSE

La demande soumise en 2020 sur le service MDT a-t-elle été acceptée ?

Une intervenante

Sauf erreur de ma part, ces demandes ont toutes été acceptées. L'ensemble des demandes remontées au service RH a été validé.

Un élu du CSE

Quelle est la procédure pour soumettre une demande ? Les salariés doivent-ils dans un premier temps s'adresser au service RH ou à leur manager ?

Une intervenante

La demande est tripartite (salarié, service RH et manager).

D. BECT

Le salarié doit formaliser sa demande auprès de son manager.

Une intervenante

Un formulaire existe à cet effet.

(*échanges inaudible 1:08:24. 7*)

Nombre de conducteurs et coordinateurs niveau 2 par voie (Sèche-Récup-Humide)

	EAB	EAC	EAE	EAD	EAA	TOTAL
NB conducteur						
VS	3	2	3	3	3	14
VH	2	3	5	4	4	18
NB CO2						
VS	2	1	1	0	1	5
VH	1	1	1	1	2	6

D. BECT

Nous comptabilisons 14 conducteurs sur la voie sèche et 18 sur la voie humide, soit un total de 32 conducteurs.

Un élu du CSE

Les chiffres ne semblent pas correspondre à la réalité des services.

Un élu du CSE

Le référent n'a pas de compétences au titre d'un suivi ou d'un CO2.

Un élu du CSE

Le référent technique n'est pas automatiquement conducteur. Ils n'ont pas tous suivi le parcours de conduite.

D. BECT

Nous avons comptabilisé le nombre d'habilitations « conduite ». Nous avons 32 conducteurs au total, dont 21 ont uniquement une compétence « conducteur ».

Un élu du CSE

Je pense que le tableau comporte des doublons. Notre question portait sur le nombre de CO2 hors référents techniques.

Un élu du CSE

Il serait préférable de présenter le tableau de manière nominative afin que nous puissions vérifier l'existence d'éventuels doublons. Les chiffres prêtent à confusion.

D. BECT

La présentation des données pourra être clarifiée. Nous préciserons la durée (*inaudible 1:17:14. 4*).

Un élu du CSE

Le référent technique embauché par Mme VINAS prendra-t-il le bâtiment dans une autre voie pour pouvoir être CO2 ?

D. BECT

Ce point devra être défini dans le cadre de l'organisation de la troisième voie. Jusqu'à présent, nous avons un système de CO2 qui fonctionnait entre la voie sèche et la voie humide.

Un élu du CSE

Il y avait des CO2 Récup.

D. BECT

Je n'ai jamais compris ce que le CO2 Récupération avait comme autre voie.

Un élu du CSE

Cela se faisait « à la tête du client ».

Un élu du CSE

À nos regrets, une passerelle n'était possible qu'entre la voie sèche et la voie humide.

D. BECT

J'en ai conscience. Le CO2 marche entre la voie sèche et la voie humide. Je n'ai pas totalement compris le fonctionnement des CO2 à l'époque.

Un élu du CSE

Historiquement, le technicien de la Récupération a disparu. Le référent technique de la voie humide devait prendre à sa charge les effluents. En l'absence de chef en Récupération, le CO2 de la voie humide devait être capable de remplacer le chef de la voie sèche et vice versa. En revanche, des passe-droits ont été accordés à l'époque.

Un élu du CSE

Nous insistons sur ce poste de référent technique, dans la mesure où un référent technique n'a jamais été nommé sans passer par les bâtiments depuis 1959. Cette situation nous interroge.

Un élu du CSE

C'est effectivement la première fois qu'une personne accédera au poste de référent technique sans avoir appris les bases, telles que la conduite et l'atelier. Cette situation n'est pas logique. Elle prive par ailleurs les salariés en place de perspectives d'évolution.

D. BECT

Je n'ai pas évoqué le cursus de formation de cette personne. Je n'ai jamais dit qu'elle ne passerait pas par la conduite avant de finir référent technique. Je comptabilise au total 4 personnes de NVH qui deviendront référent sans avoir connu l'atelier, dans la mesure où celui-ci est nouveau.

Aujourd'hui, nous avons besoin de référents. Nous démarrons la (*inaudible 1:26:38. 5*) fin 2022. Je pense que nous sommes capables de former cette personne.

Nous devons clarifier la question du CO2 pour ce troisième référent. Le rôle du référent vis-à-vis des campagnes et des effluents UO2 devra également être redéfini. Tous les salariés en 5x8 font partie de l'équipe 5x8, avec un référent. La notion d'interface entre les campagnes 3x8 et le référent de cette troisième voie devra nécessairement être précisée.

Un élu du CSE

Nous avons effectivement un réel besoin de clarification à ce niveau. Les équipes ne comprennent pas l'articulation actuelle.

D. BECT

Nous clarifierons l'organisation.

Présentation de l'organisation en poste 5*8 du pôle récupération et interface avec les campagnes 3*8 et le reste de l'équipe 5*8

Ce point n'est pas traité.

Point sur le gréement des équipes et l'embauche des intérimaires

Ce point n'est pas traité.

VII. Commissions du CSE

Compte rendu de la CSSCT du 07/09/2021

Ce point est reporté.

VIII. Points divers

Point sur les conditions de travail et sur le port des EPI dans les ateliers

Un élu du CSE

Pourriez-vous rappeler les conditions d'accès qui s'appliquent dans les différents ateliers, notamment dans les bâtiments neufs ?

D. BECT

Je préparerai une réponse plus précise en vue du prochain CSE.

Point sur les dysfonctionnements du poste de garde

D. BECT

Des dysfonctionnements ont été observés en sortie de site la semaine dernière sur le poste de garde. La gestion n'a pas été optimisée en raison d'un manque de communication. De ce fait, j'ai demandé qu'un affichage visuel soit mis en place pour indiquer aux salariés la conduite à tenir lors des dysfonctionnements des bornes.

Une élue du CSE

(Inaudible 1:39:09. 5)

D. BECT

Nous clarifierons les consignes auprès des salariés afin que ces derniers sachent que faire quand les bornes ne fonctionnent pas, qu'il s'agisse des bornes situées à l'entrée ou à la sortie.

Point sur l'étude épidémiologique de l'IRSN

D. BECT

Les conclusions de cette étude seront présentées en CSSCT et reprises en CSE. Nous poursuivrons avec l'étude de « matrice emploi », menée auprès d'anciens salariés du site. Ces derniers étaient présents sur le site la semaine dernière.

Un élu du CSE

Durant combien de temps cette étude se déroulera-t-elle ?

D. BECT

Elle devrait s'étaler sur plusieurs mois.

Un élu du CSE

Il serait intéressant de savoir plus précisément en quoi cette étude consiste.

D. BECT

L'étude consiste à savoir de quelle manière les postes de travail étaient conduits à l'époque (*inaudible 1:41:14. 4*). L'IRSN a sollicité l'association des anciens. Certains retraités ont accepté de participer, d'autres n'ont pas souhaité se porter volontaires. Nous vous tiendrons informés des résultats de cette étude.

Contrat d'exploitation de l'incinérateur et étude de réinternalisation de l'activité**D. BECT**

La réinternalisation des activités pourrait avoir un intérêt si tant est que nous parvenions à démontrer sa rentabilité lors des intercampagnes d'UO2, en 2023. Dans l'immédiat, nous n'avons pas vocation à réinternaliser cette activité. Le coût de traitement des déchets compactables s'est dégradé sur l'activité de l'incinérateur. Il est proche de 10 euros. Il reste avantageux par rapport à un coût de déchets TFA, mais se rapproche néanmoins dangereusement d'une zone de moindre rentabilité. L'incinération des déchets est permise grâce au mélange bois et déchets. Or, à ce jour, nous n'avons plus de bois.

Un élu du CSE

Nous ne pourrions plus jamais redémarrer l'exploitation de l'incinérateur si nous décidons de l'arrêter.

D. BECT

Nous en sommes conscients. Nous ne prendrons pas de décision précipitée.

(*inaudible 1:44:40. 7*)

Un élu du CSE

Avez-vous mis à jour le cahier des charges ?

D. BECT

Oui.

Un élu du CSE

La direction d'Orano DS a fait savoir en CSE que, dans ces conditions, elle ne répondrait pas. L'information a été communiquée en instance, et non en off. Cette situation nous interroge. Si l'incinérateur ne peut tourner en continu, nous considérons qu'il serait intéressant d'étudier son intégration dans les services industriels.

Alain PECHERAND, le coordinateur Tricastin-Malvési, a par ailleurs été exclu de l'ensemble des contrats de Malvési (Derichebourg, Seris, etc.). Cette décision a-t-elle été prise à votre initiative ?

D. BECT

Je ne pense pas qu'il ait été exclu de tous les contrats. Il me semble qu'il en a encore. J'ai simplement demandé aux Achats de renforcer leur présence sur le site du Malvési pour venir en aide aux équipes dans le pilotage des achats.

Un élu du CSE

Alain PECHERAND a reçu une « blacklist » répertoriant les contrats pour lesquels il ne pourrait plus être acheteur. Êtes-vous intervenu dans la rédaction de ce document ?

D. BECT

Je n'ai pas connaissance de cette blacklist.

Un élu du CSE

Nous vous la transmettrons.

D. BECT

À ma connaissance, il assure encore la gestion de certains contrats.

Un élu du CSE

Nous vous communiquerons ce document. Les 3 contrats sur lesquels Alain PECHERAND a été blacklisté sont les suivants : Derichebourg, Déchets DS et Gardiennage. Nous souhaiterions comprendre les raisons de cette décision.

D. BECT

Je me renseignerai afin de vous apporter une réponse.

Autres points

Un élu du CSE

Les salariés ont constaté que, depuis la fusion, les relevés de carrière retraite font état d'un rattachement à Orano DEM.

D. BECT

Cette situation est normale. Orano Cycle est devenu Orano DEM.

Un élu du CSE

Il n'est pas logique que le nom de la société dans laquelle nous avons travaillé n'apparaisse plus.

D. BECT

Orano Cycle a changé de nom.

Un élu du CSE

Ce relevé de carrière interroge les salariés. Nous avons l'impression d'un bug. La feuille de salaire ne correspond plus au relevé de carrière.

D. BECT

Nous prenons note de ce point. Nous le vérifierons.

IX. Agenda des prochains CSE et commissions 2021

D. BECT survole l'agenda des prochains CSE et commissions.

ORANO Cycle établissement Malvés – Calendrier prévisionnel des instances 2021

	CSE	CSSCT	CEF	Commission Diversité	Info Aide au Logement	Commission Restaurant	Commission CAFC	Commission suivi Maintenance
JANVIER	Mardi 19	Me 20	/	/	/	/	/	
FEVRIER	Mardi 16	/	Jeudi 11	/	/	Mardi 23	/	
MARS	Mardi 16	Me 24	/	Mardi 9	/	/	Jeudi 18	Mardi 23
AVRIL	Mardi 20	Me 14	Mardi 27	/	/	/	/	
MAI	Mardi 18	Me 26	/	/	/	/	/	
JUIN	Mardi 15	Ve 11	/	Jeudi 10	/	Mardi 29	/	Mardi 22
JUILLET	Mardi 20		/	/	Mardi 13	/	/	
AOÛT	Mardi 24		/	/	/	/	/	
SEPTEMBRE	Mardi 21		Mardi 28	Mardi 14	/	/	Mardi 28	Mardi 14
OCTOBRE	Mardi 19		/	/	/	Mardi 5	/	
NOVEMBRE	Mardi 16		/	/	Mardi 23	/	Mardi 09	
DECEMBRE	Mardi 14		/	/	/	/	/	Jeudi 09

Un élu du CSE

Pour la quatrième fois, nous renouvelons la participation du CSE pour les activités sportives et culturelles à hauteur de 100 euros par salarié. Cette participation est toutefois tributaire des budgets dont nous disposons et ne sera pas nécessairement reconduite chaque année.

Le CSE a par ailleurs renouvelé l'opération liée à la sortie du Tome 1 de Nuclea, de Jonathan Vielmon. Ce dernier est présent dans de nombreux salons et communique sur la réalité de notre activité. Une centaine de salariés s'est d'ores et déjà positionnée pour recevoir le livre. Le CSE a décidé de leur offrir le tome 2, mais il serait très apprécié de la direction qu'elle contribue en prenant en charge une partie des frais de commande.

Nous organisons actuellement un séjour ski à Bonascre. Nous attendons les retours.

Nous avons décidé de lancer l'organisation de l'arbre de Noël en dépit de l'incertitude liée au Covid-19. La société EOL doit nous faire des propositions pour le mercredi 15 décembre.

Suite à l'annulation des voyages en 2020, nous disposons d'un avoir de plus de 40 000 euros auprès de l'Agence. Deux options s'offrent à nous : replanifier un voyage, auquel cas nous récupérerons 100 % de l'avoir, ou annuler, sachant que les frais d'annulation s'élèvent à près de 9 000 euros. Nous étudierons les propositions qui nous seront soumises et tenteront de programmer un voyage le plus rapidement possible.

Il semblerait que nous n'ayons pas reçu la dotation à ce jour.

D. BECT

Nous le vérifierons et reviendrons vers vous rapidement.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 13 heures 20.

Le secrétaire du CSE

Vincent Morgan de Rivery

Approuvé le 18 janvier 2022 par 10 voix pour et 2 abstentions

