

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

LE MARDI 23 NOVEMBRE 2021

Procès- verbal

Étaient présents :

Pour la Direction :

BECT Daniel, Directeur
GUINGAND Thomas, RH

Les membres titulaires :

BOURDON Willy
FELTRIN-POUGET Johanna
GONZALEZ Nicolas
GOURC Anne-Laure
IGLESIAS Cédric
MAZZINI Pierre
MORGAN de RIVERY Vincent
SAUVAN Jean-Louis
THOMAS Vincent
ROUSSEL Gaël

Les membres titulaires excusés :

DANJEAN Cédric
FRESNO Jean-Charles
WILLEMIN Stéphanie

Les membres suppléants :

BOUCHAMA Farid
GARDES Nathalie
LOUSTAU Nicolas

Les membres suppléants excusés :

BENAIGES David
GIRARD Laurence
HAMONIC Pauline
LAUTIER Christian
MARTINEZ Thierry
MINAUD Sylvain

THUILLIER Christophe
VERGÉ Sylvie

Les représentants syndicaux :

GRANIER Christophe
LAULHE Émeline
LAUQUE Vanessa
SEVENIER François

Les représentants syndicaux excusés :

ORDRE DU JOUR

I.	Informations du Président	2
II.	Point Covid-19.....	15
III.	Information en vue d'une consultation sur le projet de Plan d'actions QVT Orano Chimie Enrichissement 2021-2025	15
IV.	Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution du code éthique à annexer au règlement intérieur.....	18
V.	Information et Consultation sur les JRTT collectifs 2022	19
VI.	Information en vue d'une consultation sur le pôle de compétence en radioprotection.....	20
VII.	Point Ressources Humaines.....	21
1.	Point effectifs.....	21
2.	Point emploi.....	22
3.	Suivi de l'intéressement deuxième semestre 2021	24
4.	Absentéisme	25
5.	Astreintes août 2020 / septembre 2021.....	25
6.	Questions complémentaires.....	26
VIII.	Commissions du CSE	28
1.	Compte rendu de la CSSCT	28
2.	Point activités sociales et culturelles	28
3.	Remplacement de la secrétaire administrative du CSE	28
IX.	Divers	29
X.	Agenda des prochains CSE et commissions 2021	31

La séance est ouverte à 8 heures 40 sous la présidence de Monsieur Daniel BECT.

I. Informations du Président

Information relative à la situation sociale en cours et ses conséquences sur les activités d'Orano Chimie-Enrichissement

D. BECT

La semaine dernière, le site du Tricastin a enregistré une production d'environ 27 tonnes par jour sur la conversion pour un objectif journalier de 40 tonnes. Le site fonctionne aux deux tiers de ses capacités.

L'enrichissement est en ligne avec le budget malgré le mouvement social en cours. En revanche, le Rec 2 a été fortement perturbé. Le nombre de cylindres produits est très largement inférieur à l'objectif.

La défluoration a tourné à 50 % de ses capacités de production. La production est de l'ordre de 11,5 tonnes pour un objectif de 23 tonnes par jour. Elle a été pénalisée par des problèmes techniques – notamment sur le four 40 –, mais également par la grève en cours.

L'atelier TU5 a redémarré après son arrêt technique.

Malvési est à l'arrêt depuis le mercredi 10 novembre. La configuration des installations est relativement différente de celle du Tricastin, notamment au niveau de la purification.

Lors de la dernière réunion du CSEC, Jacques Peythieu est revenu sur la nécessité, pour Orano, de parvenir à une conversion plus rentable. Le Groupe entend atteindre un coût de revient de l'ordre de 16 ou de 17 euros, contre environ 20 euros actuellement. Il sera nécessaire de produire 13 000 tonnes pour y parvenir.

L'usine est chargée à hauteur de 80 à 90 % sur les trois prochaines années. Au-delà de 2025, la charge se limite pour le moment à seulement 50 % de ses capacités. La prise de commandes devra être accélérée afin de parvenir à une rentabilité sur le long terme.

Un élu

Les élus ayant assisté au CSEC se sont réjouis que certaines informations, telles que le coût de revient de nos concurrents, aient été communiquées à cette occasion. Elles ne sont en général pas divulguées en commission économique du CSEC.

En revanche, l'absence de prise de commandes au-delà de 2025 ne peut être justifiée en raison de coûts de revient trop élevés au regard des prix du marché. La direction avait clairement indiqué en Comeco que cette interruption avait été décidée en raison d'une saturation du carnet de commandes, le nombre de commandes acceptées étant supérieur à nos capacités dans les années à venir. Ce double discours – à un mois d'intervalle, qui plus est – n'est pas cohérent.

D. BECT

Nous en reparlerons en CSE Vision début décembre. En tout état de cause, notre coût de revient actuel n'est pas suffisamment rentable. Nous devons parvenir à une meilleure compétitivité.

Un intervenant donne lecture d'une déclaration de la CFDT et de la CGT

Sûreté – Sécurité

D. BECT

En matière de sûreté, sécurité, deux accidents sans arrêt ont été enregistrés en octobre :

- une lésion musculaire de l'omoplate (manipulation d'un sac par un intervenant de l'incinérateur) ;
- une entorse à la cheville (déplacement d'un intervenant extérieur sur chantier TEA).

Un soin a été apporté suite à une contusion du majeur et du poignet survenue lors d'une manutention de meubles au laboratoire.

Trois événements classés sont survenus en octobre, dont l'un donnant lieu à une déclaration de type INES 0 auprès de l'ASN.

- la chute d'un flacon de Nu avec contamination du sol ;
- la présence d'un corps étranger dans un fût de concentré – a priori un tee-shirt ;
- la contamination de deux conteneurs AKLADA (INES 0).

Une réception de concentrés en provenance du Canada a donné lieu à une seconde déclaration INES 0.

Une élue

La contamination des conteneurs est-elle survenue sur les fûts ou sur *(inaudible)* ?

D. BECT

La contamination AKLADA est survenue, sauf erreur de ma part, sur les planchers.

Je ne dispose pas de précisions pour le Canada.

Un élu

(inaudible)

D. BECT

Plusieurs réunions d'audits et d'inspections se sont déroulées depuis le dernier CSE :

- 8 octobre : inspection de la DREAL sur la revue des engagements du POI (bilan contrasté) ;
- 13 octobre : réunion avec l'IRSN (point de situation ERS) ;
- 15 octobre : seconde réunion avec l'IRSN (construction de la matrice emploi/exposition)

Plusieurs événements sont prévus dans les semaines à venir :

- 9 novembre : nouvelle réunion IRSN (finalisation de la matrice emploi/exposition) ;
- 10 et 24 novembre : audit interne sur la prise en compte de la réglementation Lubrizol ;

- 25 novembre : inspection CTE/Autorités ;
- 2 décembre : visite de la Délégation de la DREAL Occitanie ;
- Semaine du 13 décembre : inspection de la Commission Européenne suite à la pétition des habitants étrangers résidant à proximité du site.

Production UF4

D. BECT

Nous atteignons un réalisé de 1 044 tonnes en octobre, soit 117 tonnes de moins que le prévisionnel. Nous avons accumulé un retard de 1 208 tonnes par rapport au budget depuis le début de l'année.

Plusieurs faits marquants sont notables

- la casse de l'arbre d'agitation de la cuve d'attaque des concentrés miniers ;
- le démarrage du mouvement social, suite à l'appel national ;
- le changement du brûleur du traitement des événements suite à un encrassement prématuré.

Les résultats qualité sont satisfaisants. En effet, la qualité moyenne des rotations est légèrement remontée sur la deuxième quinzaine d'octobre pour atteindre 95 %. La modification des réglages de la compacteuse C2, fin octobre, s'est révélée bénéfique.

La casse de l'agitateur a représenté une perte équivalente à 6 tonnes/jour sur la cadence moyenne d'octobre, qui s'établit de ce fait à 33 tonnes/jour. Les modifications de réglage du cycle de vibration sur le four 100 ont permis de ramener la production de ce four dans la moyenne. De ce fait, le débit s'est amélioré sur le mois d'octobre.

Une élue

Vous avez indiqué qu'une production de 13 000 tonnes par an s'avérait nécessaire pour permettre à Orano d'être suffisamment compétitive par rapport à ses concurrents. Cet objectif vous semble-t-il réaliste ?

D. BECT

Cette cible représente une production d'environ 45 tonnes par jour, en moyenne. Elle suppose de réaliser de meilleurs résultats hebdomadaires et de les maintenir dans le temps.

Un élu

Les résultats du mois d'octobre, s'ils étaient tenus une année entière, seraient-ils suffisants pour atteindre cette cible ?

D. BECT

Non. Nous parviendrions seulement à 11 000 tonnes.

Un élu

La production est massivement impactée par l'émergence de conflits sociaux récurrents au sein de l'entreprise. Il serait pertinent de s'interroger sur la récurrence de ces conflits. Force est de constater que la direction et les organisations syndicales ne parviennent plus à des accords. Cette situation de blocage interroge et devrait être étudiée sérieusement, car elle est anormale.

D. BECT

Je comprends tout à fait votre point de vue. Nous devons effectivement parvenir à une meilleure qualité de dialogue en amont des conflits afin d'éviter qu'ils ne se déclenchent.

Un élu

Le conflit en cours est né d'une pétition massivement signée sur le site du Tricastin, qui s'est exportée à Malvési dans un second temps. Les syndicats n'étaient pas impliqués à l'origine, mais ils le sont devenus lorsque la direction du Tricastin a renvoyé les référents conducteurs vers les organisations syndicales. Un bloc de revendications communes a émergé de leur rencontre. Aujourd'hui, les salariés se mettent en grève sur l'ensemble des installations de la société. Les demandes concernant la revalorisation de la fonction de conducteur pilote ne semblaient pourtant pas disproportionnées. De mon point de vue, ce conflit est né de la dégradation du dialogue social. Nous ne parvenons plus à parvenir à des accords qui soient équitables pour l'ensemble des salariés lorsque nous échangeons avec nos directions.

D. BECT

L'émergence d'un conflit concrétise effectivement l'échec du dialogue. Nous avons collectivement échoué dans ce dialogue.

Un accord a été proposé par la direction. Les organisations syndicales sont libres de le signer ou non. À date, force est de constater que le mouvement perdure malgré l'obtention d'un accord majoritaire.

Un élu

Le conflit vient également des disparités de traitement entre les conducteurs. L'octroi d'augmentations est très variable d'une année à l'autre, selon le budget disponible. De surcroît, le montant de ces augmentations n'est pas prédéfini. Il est donc également variable d'une personne à l'autre.

D. BECT

Les directions ne sont pas opposées à la reconnaissance des compétences et de la polyvalence. Cependant, le désaccord persiste sur la manière de déterminer le montant des augmentations : instaurer des augmentations fixes ou laisser la main au management quant à l'octroi et au montant des récompenses.

À Malvési, de nombreux échanges ont eu lieu dans la continuité des NAO, en début d'année. La répartition de l'enveloppe a été actée comme suit : 0,6 % d'AG, 0,3 % d'ancienneté et 0,7 % d'ancienneté et promotion mobilité. Nous avons veillé à répartir cette enveloppe le plus équitablement possible afin de permettre d'une part une reconnaissance des compétences sur les équipes postées, qui représentent environ 50 % de l'effectif de Malvési, et d'autre part une reconnaissance des responsabilités et des mobilités parmi les équipes journalières.

Un élu

En 2020, à Malvési, 16 promotions mobilités ont été distribuées pour un montant moyen de 5,84 % - soit environ 150 euros. Nous avons que ces promotions ont été accordées par l'ancienne direction, avant son départ, de telle sorte à « arroser les copains ».

Parmi ces promotions, 15 ont été distribuées à des hommes. Seule une femme a bénéficié d'une promotion. Aucun parcours n'a par ailleurs été valorisé par l'intermédiaire de l'enveloppe promotions/mobilités.

D. BECT

Je pense que la direction a tenu compte des remarques formulées par les organisations syndicales, qui n'étaient pas infondées. La tendance n'est plus la même aujourd'hui. Nos modes de fonctionnement ont évolué.

Stock UF4

D. BECT

Au 17 novembre 2021, le stock s'élevait à 964 tonnes. Nous avons probablement dépassé 800 tonnes depuis cette date. Le stock permettra à Philippe Coste de fonctionner jusqu'à la fin de l'année, l'arrêt de l'usine étant programmé en janvier

Production UF6

La production mensuelle d'UF6 s'établit à 859 tonnes, soit 8 tonnes de moins que le budget. La production cumulée depuis le début d'année s'établit à 6 665 tonnes, soit un écart négatif de 160 tonnes avec le budget.

Services industriels

T. GUINGAND

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

- **Parc de concentrés**

Nous atteignons un total de 30 850 tonnes sur parc à fin octobre. Le RMCU a été révisé le 8 octobre. Selon la dernière version de ce RMCU, nous prévoyons la réception de 5 889 tonnes à fin 2021.

- **Station d'échantillonnage**

1 049 fûts ont été échantillonnés contre 1 686 fûts budgétés. Après une mise en service difficile, la performance de la station est désormais satisfaisante avec une cadence moyenne supérieure au budget durant les trois dernières semaines. Le délai d'acceptation moyen de nos concentrés est revenu à 114 jours.

- **Activités Campagnes**

La production cumulée à fin octobre est de 20,45 tonnes (sur 25 tonnes) en semaine 13, soit 233 fûts passés à date. L'activité a été interrompue en octobre en raison de la nécessité de réaliser des reprises suite aux travaux DENOX. La gestion des condensats suite à la modification du collecteur Nox a notamment occupé les équipes. Ces dernières ont par ailleurs préparé les modes opératoires de la campagne de DIUR EPRO.

- **Lagunes**

La rehausse de B6 est en cours. Le schéma de reprise des boues de B5 a été validé.

Objectifs de production 2022

Concernant la production d'UF4, le temps d'ouverture - à savoir le nombre de jours de production - est inchangé en 2021 (307 jours). Le temps des arrêts (hiver et été) ne sera pas réduit.

Les premières tonnes d'UF4 seront produites à compter du 10 janvier 2022.

Deux périodes d'arrêt de longue durée seront planifiées : un arrêt estival, du 4 juillet au 10 août 2022 (mise à disposition, arrêt et reconfiguration) et un arrêt hivernal, à compter du 21 décembre 2022.

Le TRS moyen d'avril à juin 2021 s'est élevé à 60 %. Le TRS de la meilleure semaine a atteint 79 %. Le budget de production 2022 s'établit à 13 000 tonnes. Pour l'atteindre, il sera nécessaire de passer de 34 tonnes à 45 tonnes par jour. Le programme est ambitieux, mais plusieurs éléments permettront d'accélérer la production (fonctionnement à 6 fours, recours à l'intérim, amélioration du procédé de bouchage des fours, etc.).

Un élu

Avant votre arrivée, deux projets avaient été initiés sur les fours : le rallongement de la ligne de réduction et la double entrée sur le dépôt. Ces projets ont-ils été abandonnés ?

D. BECT

Non. Le dépôt numériseur a été changé lors de l'arrêt d'été. Nous avons réinstallé un dépôt classique, dans la mesure où l'analyse a montré qu'un modèle différent ne présentait pas d'avantages. En parallèle, l'analyse se poursuit concernant la rehausse de la zone de production. Un certain nombre de travaux de fiabilisation, notamment sur l'hydrofluoration, ont été inscrits au budget 2022 pour un montant total d'environ un million d'euros au niveau de l'usine.

Démarrage de l'atelier UO2

Le début des essais phase 3 est prévu entre le 8 mars et le 1^{er} juin 2022. Ces essais devraient s'étaler sur une période de 4 mois hors APM (été 2022). Une mise au point de deux mois sera nécessaire suite à ce démarrage. Nous espérons obtenir le premier lot conforme courant octobre 2022. La qualification devrait démarrer à partir de novembre 2022. Selon nos estimations actuelles, la qualification prononcée pourrait aboutir en février 2023. Le processus de mise en service prendra donc, au global, environ une année – avec une qualification en deux temps.

Un élu

Pour quelle raison ce qui est conforme pour Malvési ne le serait-il pas pour Mélox ?

D. BECT

Nous devons parvenir à une poudre de qualité similaire à celle de l'UO2 sortant de TU2. Or, les contraintes ont pu évoluer depuis l'époque de TU2. Mélox n'a plus les mêmes exigences qu'auparavant sur l'UO2, ce qui implique de nombreuses étapes de vérification supplémentaires. Par ailleurs, la cuisson céramique ne doit pas engendrer de déformation de la pastille - de forme cylindrique.

Une élue

La rectification ne permet-elle pas de réaliser ce rattrapage lorsqu'il est nécessaire ?

D. BECT

Elle intervient en dernier recours et n'est pas suffisante.

Depuis l'arrêt de TU2, en 2010, Mélox a modifié l'ensemble des paramètres de ses fours afin d'adapter leur fonctionnement à la voie sèche. Ils devront parvenir à restaurer les anciens paramètres. L'objectif est de démontrer à EDF et Framatome que les assemblages produits sont conformes et peuvent être utilisés dans les réacteurs.

Un élu

Nous avons rencontré deux salariés qui étaient auparavant exploitants de l'atelier TU2 sur le site du Tricastin.

D. BECT

Cela me semble surprenant. Lors de l'arrêt de TU2, trois équipes ont basculé au démantèlement et les autres sont toutes parties. Il ne me semblait pas que des anciens exploitants étaient encore présents aujourd'hui.

Un élu

S'il en reste, il serait intéressant de les faire venir.

D. BECT

Je vous invite à me communiquer leur nom. Je ne sais pas de qui il s'agit.

Autres productions**D. BECT**

Concernant les campagnes, nous envisageons le traitement de 459 fûts en 2021 soit :

- les fûts Y7 restant (265) ;
- les fûts d'UO3 ;
- les fûts de concentrés en blocs ;
- les fûts d'UF4 ;
- les fûts de DIUR EPRO.

S'agissant de la station d'échantillonnage, le RCMU nous donne une meilleure visibilité. Les dernières prévisions font état de 8 500 tonnes de concentrés, soit environ 6 000 fûts à échantillonner. 1 248 fûts Ranger devront être reconditionnés. 390 fûts seront soumis à des contrôles techniques d'échantillonnage. Au total, 7 638 fûts transiteront par la station avant 2022.

Maintenance**D. BECT**

Les indicateurs de maintenance du mois d'octobre sont les suivants :

- contrôles périodiques et réglementaires : 98 % (pour un objectif de 95 %) ;
- en-cours avis correctifs : 1 020 Avis (pour un objectif inférieur à 500) ;
- RTRA : 7 (pour un objectif inférieur à 12) ;
- réalisation du préventif : 81,2 % (pour un objectif de 75 %).

La préparation de l'APM d'hiver 2021 est en cours. Un certain nombre de travaux dimensionnants a d'ores et déjà été répertorié en vue de cet arrêt.

Des travaux importants ont par ailleurs été entrepris en octobre :

- la réparation de l'agitateur A2104, suite à la casse de l'arbre ;
- le remplacement de P5004, suite au blocage de la pompe au démarrage dans une installation sans moyen de manutention.

Concernant les pièces détachées, l'équipe méthodes a pour rôle de définir le niveau de stock des pièces de rechange, en lien avec les équipes magasin. Suite au REX, un travail est actuellement réalisé pour remettre à niveau le stock minimum de réapprovisionnement automatique.

Deux départs sont à signaler à la maintenance : le départ de Pierre Gourlet, survenu durant sa période d'essai, et le départ de Baptiste Benedittini, prévu le 17 décembre 2021. Un nouveau responsable maintenance a été identifié. L'entrée en poste de ce dernier est prévue en février 2022.

Le pilotage de l'APM hiver 2021 sera assuré par Erwan Kiffel suite au départ de Pierre Gourlet.

Un élu

La CGT avait exprimé de sérieux doutes lors du recrutement de M. Benedittini. Force est de constater que les responsables maintenance quittent l'entreprise les uns après les autres. En l'occurrence, compte tenu des enjeux actuels, nous estimons que l'entreprise ne peut se permettre de recruter un responsable qui partirait de nouveau au cours de sa période d'essai. Nous sommes inquiets que ce dernier ne soit pas nécessairement capable de faire face à la situation.

D. BECT

Nous pensons que cette personne est suffisamment expérimentée et solide pour faire face aux enjeux actuels. Nous avons été transparents sur la nature de ces enjeux. Nous n'avons pas cherché à masquer la réalité de la situation. Nous n'aurions aucun intérêt à le faire, dans la mesure où nous risquerions effectivement un nouveau départ en période d'essai. Cette personne a pu visiter l'usine en amont de sa prise de poste, ce qui lui a permis de mieux appréhender le fonctionnement et les problématiques. Nous estimons qu'elle s'est engagée sur ce poste en connaissance de cause.

Grands projets

Les faits marquants concernant les projets sont les suivants :

- **Atelier UO2**
 - Chantier : montage des fours achevé, mise en place des annexes et raccordements ECC et tuyauteries (avec un retard de traitement en cours) ;
 - Essais : avancement conforme, intégration de l'équipe MEE aux essais de phase 2 et préparation des essais de phase 3 en collaboration avec la MOE ;
 - Tricastin : première campagne de 90 tonnes d'U308 réalisée sur W2 et livrée sur le site le 18 novembre.
- **Pérennité hydrofluoration**
 - Lot 1 – Travaux anticipés : travaux de peinture démarrés au 0 m, préparation du solde des réserves tuyauteries des TA pour l'arrêt d'hiver ;
 - Lot 1 – travaux non anticipés : revue de conception réalisée mercredi 17 novembre, lancement d'un appel d'offres début décembre 2021 ;
 - Lot 2 – conformité sismique Hydrofluoration, stockage HF et NH3 : CCT transmis à OP pour lancer l'APS, attente de l'offre.
- **« Events Récupération » (production de NU pour NVH et Dénox aux TVN)**
 - Dénox : démarrage des essais de phase 3 le 16 novembre ;
 - Cabine d'aspiration des fûts U308 : essais de phase 2 en cours, décalage transfert en phase 3 au 6 décembre. Plan d'action MOE en cours de construction.
- **Rénovation Récupération**
 - études de faisabilité en cours ;
 - réalisation des essais centrifugeuse en eau ;

- essais sur filtration boucle fluo impossibles sans fonctionnement de la fluo.
- **TEA**
 - chantier : personnel en place, ragréage et étanchéité des voiles terminés (décanteur) ;
 - visite de pré-transfert le 25 novembre ;
 - essais de synchronisation débutés le 25 octobre.
- **PERLE – CERS**
 - Travaux de rehausse de B6 en cours par Guintoli (fin prévue fin novembre) ;
 - Arrêt des opérations de dragage de B6 le 2 novembre pour raisons de coactivité avec travaux de rehausse ;
 - Scénario alternatif de vidange de B5 validé, contractualisation en cours ;
 - 11 tubes de niveau 3 en cours de remplissage dans PERLE (3 tubes pleins) ;
 - 19 000 mètres cubes entreposés dans PERLE.

Résultats financiers

À fin octobre, la production a atteint un réalisé à 7 658 tonnes pour un budget à 8 859 tonnes, soit un retard de 1 201 tonnes. Le coût de la plateforme enregistre un réalisé à 342,9 millions d'euros pour un budget à 350,2 millions d'euros, soit un boni de 7,3 millions d'euros. Les coûts de Malvési s'établissent à hauteur de 53,3 millions d'euros pour un budget à 54,3 millions d'euros, soit un boni de 1,1 million d'euros.

À date, le coût de revient unitaire s'établit à 8,94 euros.

L'EBITDA du site est négatif en raison d'une part d'un effet coût, d'autre part d'un effet volume. Le ROP est inférieur au prévisionnel.

Divers

- Grément des équipes sur la période des 4, 5 et 6 octobre 2021

Un élu

Lors du démarrage du mouvement de grève, début octobre, nous avons observé un défaut de grément des équipes et du respect de la consigne en vigueur.

D. BECT

Le chef de poste a joué le rôle de référent de la voie sèche car la consigne ne prévoyait pas le cas où une voie serait complètement à l'arrêt. Cette consigne sera mise à jour de telle sorte à préciser ce cas de figure atypique.

- Prévision d'activité du site durant la semaine 52 et organisation associée

D. BECT

L'arrêt d'hiver est prévu le 20 décembre. Nous prévoyons des horaires 7 h – 17 h en semaine 52. Le grément des équipes sera toutefois réduit au minimum les 24 et 31 décembre, sur une plage horaire plus courte (7 h – 14 h). Concernant le rempotage des réactifs, l'effectif ne pourra être abaissé au minimum afin d'assurer le bon déroulement des travaux en P1 -P2. En revanche, l'effectif sera réduit au minimum sur P3 et le week-end (le dimanche a minima).

Un élu

Serait-il possible de passer en effectif minimum un peu plus tôt le 24 décembre, dans l'idéal avant 18 heures ?

D. BECT

Je le vérifierai. Je ne pense pas que cette organisation soit problématique.

Un élu

Le fonctionnement que vous indiquez n'a pas été compris par l'ensemble des salariés. Certains ont anticipé un grèvement minimum, ce qui n'est pas le cas partout.

D. BECT

Le fonctionnement prévu sera de nouveau communiqué en réunion de chef de poste demain afin d'éviter les malentendus.

S'agissant d'Orano DS, les donneurs d'ordre sécurité radioprotection seront présents en semaine 52 pour encadrer Orano DS et réaliser les permis nécessaires au bon déroulement des chantiers.

En logistique, une équipe restera mobilisable en cas de réception de concentrés sur cette période.

Trois personnes seront par ailleurs présentes pour réaliser les analyses et prélèvements environnementaux.

Une élue

Un salarié supplémentaire est normalement présent pour réaliser les APA « installation » tous les jours. Cela fait 4 personnes, et non 3.

D. BECT

Je prends note de votre remarque. Nous clarifierons l'organisation à ce niveau.

➤ Point sur l'étude de la réinternalisation de l'incinérateur

D. BECT

Nous continuons actuellement à travailler sur l'amélioration de la rentabilité de l'incinérateur actuel. Nous recherchons les modifications qui pourraient éventuellement être apportées à cet incinérateur en collaboration avec Orano DS. Plusieurs pistes sont à l'étude.

➤ Impact ou rachat de STSI par Orano NPS sur le transport de concentré et/ou UF4. Cette situation va-t-elle favoriser le retour du transport par rail ?

Un élu

Nous avons cru comprendre qu'un retour au rail était envisagé à horizon 2022 ou 2023.

D. BECT

Je ne dispose d'aucune visibilité sur ce sujet.

Travaux en cours – Projet de site**D. BECT**

Plusieurs projets ont été initiés à l'échelle du site. Ils se structurent autour de 6 axes principaux, auxquels des objectifs ont été chaque fois associés :

- **Organisation**
 - rendre plus efficace le processus de pilotage des investissements ;

- mettre à jour les rôles et missions du référent technique et du coordinateur au sein des équipes 5*8 ;
- rendre le processus d'intervention plus efficace ;
- mener les actions de réinternalisation de la maintenance.

La mise à jour des rôles et missions du référent technique et du coordinateur au sein des équipes 5*8 s'avère d'autant plus nécessaire en prévision de l'émergence d'une troisième voie. Le fonctionnement actuel repose sur l'existence de coordinateurs de niveau 1 et de coordinateurs de niveau 2. Une réflexion est en cours pour savoir si nous conserverons ces deux « étages » de coordination. La fusion des rôles est envisageable, ce qui ne remettrait pas en cause l'ambition consistant à mieux valoriser ce poste.

Un élu

Le rôle principal du coordinateur est de remplacer le référent technique lorsque (*inaudible*). Le conducteur peut être remplacé par un opérateur. Tandis que le CO1 ne peut remplacer le référent que dans sa propre voie, le CO2 dispose d'un niveau de compétences lui permettant de remplacer les référents techniques des deux voies.

D. BECT

En pratique, les CO2 ne vont pas souvent remplacer un référent dans l'autre voie.

Un élu

C'est pourtant ce qui est prévu sur le papier. Cependant, ce fonctionnement n'est pas toujours respecté.

D. BECT

Nous nous interrogeons précisément sur la pertinence de conserver ce fonctionnement. Nous pouvons décider d'abandonner cette compétence si elle devient trop complexe à mettre en œuvre dans le contexte de l'émergence d'une troisième voie. La conserver reviendrait à exiger du CO2 qu'il soit capable de remplacer un référent sur les deux autres voies, ce qui n'est pas nécessairement réaliste. Si nous décidons de ne pas conserver cette compétence spécifique en matière de polyvalence, les rôles de CO1 et CO2 tendront de ce fait à fusionner.

Un élu

Historiquement, nous n'avions que deux voies et la Récupération était à part. Un technicien était présent à la Récupération.

D. BECT

Nous avons remis un technicien.

Un élu

Oui. À l'époque, un salarié était basculé en CO2 lorsqu'il avait appris la purif ainsi que toutes les sécurités de la voie humide. Cependant, certains salariés ne maîtrisant que les effluents et la voie sèche ont également été nommés CO2. Ils ont appris les sécurités, mais n'avaient pas de connaissances particulières sur la purif. La répartition des salariés entre CO1 et CO2 se faisait donc en partie « à la tête du client »

D. BECT

Notre objectif est de clarifier les rôles et missions des uns et des autres. Nous restons en outre dans une optique de valorisation de ces postes.

Nous souhaitons également être réalistes en matière de maintien des compétences. Nous ne pouvons pas prétendre qu'un CO2 est capable de remplacer un référent d'une autre voie alors qu'il n'a pas travaillé sur cette voie depuis deux ans. Un tel remplacement serait dangereux. Si nous estimons que ce fonctionnement n'est pas viable, il est préférable de supprimer cette compétence de la fiche de poste.

Un élu

Nous partageons cet avis.

Un élu

Vous reconnaissez donc que le fonctionnement de Malvési tel qu'il existe depuis une quinzaine d'années est dangereux. Nous n'avons cessé de le signaler auprès de la direction depuis que cette notion de polyvalence entre les voies a été introduite.

D. BECT

Je ne dis pas que le fonctionnement de Malvési est dangereux. En revanche, le fait de positionner un salarié sur un poste pour lequel il n'est pas compétent l'est. Le maintien des compétences constitue un enjeu fondamental.

Une élue

Comment comptez-vous « rendre le processus d'intervention plus efficace » ?

D. BECT

Parmi les modifications que nous réalisons, certaines nécessitent un travail APS ou APD très structuré tandis que d'autres – plus légères – nécessitent moins d'études. De ce fait, toutes les modifications ne se pilotent pas de la même manière.

Nous devons par ailleurs améliorer la coordination des investissements et des projets en créant des synergies entre les grands projets et les travaux neufs. Notre objectif est de parvenir à consolider une vision industrielle unique sur le site. Les projets ne doivent pas être dissociés les uns des autres. Ce fonctionnement n'est pas optimal.

Un élu

(inaudible)

D. BECT

Une journée de travail a été organisée pour élaborer des axes d'amélioration. Elle a permis de regrouper les différents interlocuteurs (sécurité, maintenance, production, etc.). Ces derniers ont travaillé sur des propositions concrètes pour rendre le processus d'intervention plus efficace.

- **Compétences**

- mettre à jour le processus d'intégration ;
- structurer les principes du processus de formation poste de travail pour les métiers production et SI.

Une élue

(inaudible)

D. BECT

La réflexion porte sur les modalités d'accueil des nouveaux arrivants. Ces derniers doivent par exemple suivre des formations réglementaires et théoriques dans les premières semaines suivant leur arrivée (*inaudible*)

- **Managers**
 - réaliser la 4e session de formation manager de proximité ;
 - coconstruire le master plan 2022 avec les managers.
- **Image de marque**
 - mise à disposition d'un kit de communication pour les salariés ;
 - mettre en place un outil de visite virtuelle du site ;
 - développer les liens avec le tissu industriel et nos sous-traitants en partageant notre vision.
- **Vivre ensemble**
 - mettre en place d'un service de conciergerie ;
 - réaliser les opérations d'agrandissement ou de rénovation des zones de vie ;
 - mettre en place un affichage dynamique à destination des salariés.
- **RSE**
 - procéder au relamping du site ;
 - réduire la consommation de gaz en optimisant le fonctionnement des chaudières ;
 - fiabiliser le traitement des événements de la fluo.

(*échanges inaudibles*)

Un élu

L'image de l'entreprise et de nos métiers est essentielle. De quelle manière Orano et EDF s'engagent-ils, aujourd'hui, dans la promotion de cette image - par exemple dans ce que nous appelions auparavant « l'école des métiers » ? Plusieurs alternants ont été accueillis dans les équipes postées dernièrement. Nous pensons que le rôle de l'industriel est essentiel en matière de pédagogie. L'entreprise doit agir en complément de l'Éducation nationale sur ces sujets.

Une élue

Les CIO, qui permettaient auparavant d'aiguiller certains étudiants vers nos métiers, ont disparu. Les postes de conseillers ont été supprimés. Les étudiants sont désormais uniquement orientés par les enseignants.

D. BECT

Nous avons rencontré le lycée de génie chimique et le lycée de Sérignan. Nous devons effectivement faire connaître les métiers du nucléaire, qui ne le sont pas suffisamment. Des vidéos ont été élaborés en partenariat avec le GIFEN à cet effet. Ce travail promotionnel est important, notamment auprès des jeunes que nous essayons d'atteindre au travers de notre communication et de nos actions. Nous accueillons par ailleurs des étudiants à l'occasion de la semaine de l'industrie.

Un élu

La communication est essentielle. Le site de Malvés a pâti d'une très mauvaise communication lors du reportage diffusé par France 5. Le directeur n'a su défendre le site lors de la sortie de ce reportage, ce qui est regrettable. Les propos qui y étaient tenus ont marqué les esprits davantage que nos communications et vidéos postées sur Instagram.

D. BECT

Cette situation est regrettable. Les propos mensongers sont effectivement très pénalisants pour le site et difficiles à endiguer. Nous avons organisé une quinzaine de visites au cours de l'été en présence de divers publics (lycées, riverains, etc.) afin de faire connaître la réalité de nos installations et de nos métiers. De toute évidence, cet effort devra être poursuivi.

II. Point Covid-19

État sanitaire de l'établissement : nombre de personnes malades, nombre de suspicions cas contact... (personnel Orano et Entreprises Extérieures), bilan par équipe postée**D. BECT**

À date, nous avons un cas Covid-19 sur site. Nous n'avons, en revanche, aucun cas contact.

Une élue

La troisième dose sera-t-elle proposée à partir du mois de décembre ?

D. BECT

J'ai cru comprendre que (*inaudible*) officialisé à partir de demain.

(*échanges inaudibles en salle*)

Un élu

Ce point a été évoqué en réunion de coordinateur. Il fait actuellement l'objet de discussions.

La séance est suspendue de 10 heures 50 à 11 heures 05.

III. Information en vue d'une consultation sur le projet de Plan d'actions QVT Orano Chimie Enrichissement 2021-2025

T. GUINGAND

Cette information fait suite aux réunions qui se sont déroulées au périmètre de la filiale les 30 septembre, 14 et 28 octobre 2021 en présence des représentants du personnel du Tricastin et de Malvés.

Plusieurs actions de communication et de sensibilisation sur l'accord QVT et ses dispositions ont été planifiées.

L'information sur l'accord prendra plusieurs formes :

- la diffusion d'un flash post-consultation des CSE sur le plan d'action (T4 2021) ;
- une information des COMOP sur le nouvel accord QVT (T1 2022) ;
- la diffusion de l'accord et de la plaquette de présentation auprès des salariés (T1 2022) ;
- la présentation de la plaquette à l'occasion d'une causerie sécurité (T1 2022).

La communication sur les acteurs et sur les dispositions s'appuiera notamment sur :

- la création et la mise à jour d'une page intranet dédiée à la QVT, impliquant notamment un rappel sur le fonctionnement du DEA et sur les différents interlocuteurs ainsi qu'une communication sur le rôle de l'ergonome (S1 2022) ;
- la conduite d'une communication sur l'écoute et le respect ;
- une information dédiée sur les dons de congé (T1 2022) ;
- une sensibilisation sur un thème lié à la prévention des RS pendant les Safety Days (T2 2022).

Le plan d'action sera présenté au second trimestre 2022, pendant la semaine de la QVT.

Plusieurs actions sont également prévues en matière d'organisation du travail, afin d'améliorer les relations au travail et la prévention des risques.

- Les nouveaux managers seront formés à la conduite des entretiens annuels et à la fixation des objectifs. Les collaborateurs seront sensibilisés à la QVT en amont du lancement de la campagne. La session des entretiens annuels débutera en décembre 2021 et se terminera fin mars 2022.
- Les réorganisations seront accompagnées autant que nécessaire. L'analyse sur l'impact du changement a effectivement permis de mettre en avant la nécessité de donner du sens et de faire adhérer les salariés aux nouvelles organisations. Cette ambition passe notamment par le fait de déterminer des actions associées au facteur de risque « confiance entre les salariés et le management » - à la fois la confiance que les salariés peuvent avoir dans le management, et la confiance du management dans la capacité des salariés à faire leur travail.
- L'organisation de moments de convivialité fait également partie des actions identifiées (réservation d'un espace aux restaurants d'entreprise, pots de départ, galette des rois, petit déjeuner, etc.). Ils seront planifiés sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire.
- Une information sur la mise à jour du DUER sera assurée par l'intermédiaire d'un flash annuel.
- Les sensibilisations aux RPS seront poursuivies auprès des managers et des élus.

Une élue

(inaudible)

T. GUINGAND

Concernant l'aménagement des fins de carrière, une communication sur le processus de fin de carrière est prévue. Une boîte mail générique a été créée à cet effet en octobre 2021. Nous prévoyons également de communiquer sur les différents dispositifs et la création d'un module spécifique au deuxième semestre 2022.

Une formation « préparation à la retraite » pourra être suivie par les salariés intéressés dans le cadre du CPF.

Une attention particulière sera par ailleurs portée quant à la transmission des compétences avant le départ du salarié (retraite ou cessation anticipée d'activité). Ce dernier sera reçu en entretien par son manager sous un délai à déterminer en fonction de la criticité des compétences détenues.

Enfin, plusieurs actions ont été identifiées afin de faciliter la conciliation entre vie personnelle et professionnelle.

- L'accès au télétravail sera facilité. Une communication sur les accords télétravail a été conduite en juillet 2021, après la signature de ces derniers. Des formations « manager à distance » et « travailler en mode hybride » seront déployées à partir du premier semestre 2022. Une fiche pratique sur le télétravail (ergonomie et bonnes pratiques) sera élaborée à la même période.
- Des services in situ d'aide à la personne seront proposés aux salariés à partir du premier semestre 2022.
- L'accompagnement des salariés aidants sera renforcé. Une communication sur les salariés aidants et les dispositifs d'accompagnement a été conduite via l'organisation d'un webinaire dédié à la lutte contre l'isolement social des aidants dans le cadre de la « Journée nationale des aidants », le 6 octobre 2021. Un flash sur les proches aidants et les accompagnements associés a par ailleurs été diffusé à cette occasion. En complément, une sensibilisation à destination des managers est prévue au premier semestre 2022.
- Le dispositif « dons de congés » sera déployé en avance de phase. Il sera mobilisé autant que besoin, dès lors que les situations individuelles le nécessitent.

Le suivi de ce plan d'action sera assuré via un point de suivi annuel en CSE. Il sera planifié avant la fin du premier semestre.

Une élue

Nous avons évoqué la possibilité de faire (*inaudible*) dans la mesure où nous avons chacun des spécificités (*inaudible*). Est-ce toujours d'actualité ?

T. GUINGAND

Je ne sais pas. Je n'ai pas pris part à ces réunions. Il faudrait vous rapprocher du Tricastin.

Une élue

Nous avons également évoqué un plan de mobilité local. Malvési fait apparemment partie de ce plan (*inaudible*). Plusieurs pistes étaient explorées dans ce cadre.

T. GUINGAND

Je ne dispose pas d'information. Je reviendrai vers vous à ce sujet.

(*échanges inaudibles*)

Une élue

Nous constatons que les nombreuses actions concrètes que nous avons proposées, telles que la mise à disposition de salles de repos décentes, n'ont pas été retenues dans le cadre de ce plan d'action. Ce dernier est essentiellement axé sur des opérations de communication.

T. GUINGAND

(*inaudible*)

Une élue

Il est regrettable que les seules actions envisagées soient de l'ordre de la communication et de la sensibilisation.

Une élue

(inaudible)

T. GUINGAND

Il s'agit d'une boîte mail générique, accessible à tous. Elle permet de garantir une continuité d'accès à l'information.

Un élu

La CGT s'associe à (inaudible).

Un élu

Nous avons également demandé à pouvoir utiliser les jours de congé « enfant malade » en cas d'imprévu médical (hospitalisation, par exemple). Pour quelle raison n'accédez-vous pas à cette demande ?

T. GUINGAND

Un congé « enfant malade » n'est pas comptabilisé dans un compteur au même titre que les congés payés. Il correspond à un droit à congé octroyé au salarié en cas de besoin. En revanche, le salarié ne dispose pas d'un compteur doté d'un certain nombre de jours de congés « enfant malade » à épurer avant la fin d'une année civile. Le fonctionnement n'est pas le même que pour les congés payés et RTT.

Une élue

Ces droits pourraient toutefois être étendus à des rendez-vous médicaux ou des accompagnements de proches malades à ce type de rendez-vous, au-delà des enfants (conjoint, parent, etc.).

T. GUINGAND

Le salarié peut également faire appel au congé « proche aidant ».

Une élue

Cette procédure est particulière. Elle ne semble pas adaptée à un simple rendez-vous médical, par exemple dans le cadre de l'accompagnement d'un conjoint à des examens médicaux. Notre demande n'était pas d'accéder à un compteur de jours à éclipser avant la fin de l'année, mais de pouvoir utiliser ce droit dans le cadre de situations exceptionnelles élargies au-delà du seul cas des enfants.

IV. Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution du code éthique à annexer au règlement intérieur

T. GUINGAND

Pour rappel, Orano a mis à jour ses valeurs, revu son projet d'entreprise, publié sa raison d'être et précisé sa stratégie d'engagements en matière de RSE en 2020. Le Groupe a également procédé à la nomination d'un nouveau Président du Conseil d'administration. La révision du Code éthique intervient dans ce contexte.

Les principales modifications proposées sont les suivantes :

- amélioration de la lisibilité, sans changement majeur des règles : intégration des règles du code anticorruption dans le code principal, reformulation, élimination des répétitions (système d'alerte, sanctions disciplinaires et conflits d'intérêts) et introduction d'exemples ;

- mention de la Raison d'être ;
- mise à jour des valeurs ;
- modification du titre (de « notre Code éthique » à « notre Code d'Éthique et de Conduite des Affaires »), avec intégration des règles de l'annexe du code de conduite anticorruption dans le document principal, et suppression de l'annexe ;
- ajout d'une partie gouvernance ;
- fusion des parties « nos engagements » et « nos attentes » en une partie « nos relations avec nos parties prenantes » ;
- présentation des règles en deux parties : « nos règles en matière de protection des personnes, de l'environnement et du patrimoine » et « nos règles de conduite des affaires » ;
- ajout de la partie « blanchiment d'argent » dans nos règles de conduite des affaires ;
- ajouter exemple lucratif pour chaque règle en format « il ne faut pas » où « il convient de » ;
- mise à jour de la signature du président du Conseil.

Le CSE sera consulté en décembre concernant ces évolutions.

V. Information et Consultation sur les JRTT collectifs 2022

T. GUINGAND

Pour rappel, l'accord « contrat social New Areva » concernant les cadres prévoit que le nombre de JRTT positionnés collectivement à l'initiative de la Direction (à l'occasion de « ponts », de veille de fêtes, etc.) sera de 3 maximum par an, après consultation du CSE. Les 3 RTT imposées concernent tous les cadres, qu'ils soient à 203, 209 ou 2 015 jours.

La direction propose de positionner 3 RTT, et ce pour l'ensemble des salariés (cadres et non cadres), sur les dates suivantes :

- le vendredi 29 avril 2022, veille du dimanche 1^{er} mai ;
- le vendredi 15 juillet 2022, pont du jeudi 14 juillet (fête nationale) ;
- le lundi 31 octobre 2022, pont du mardi 1^{er} novembre (Toussaint).

Le jour entreprise, ancienne fête locale du week-end de l'Ascension, est prévu le vendredi 27 mai 2022.

Enfin, lorsque les jours du 25 décembre et 1^{er} janvier tombent un samedi ou un dimanche, il est accordé le vendredi précédent lorsque ces jours tombent un samedi et le lundi suivant lorsqu'ils tombent un dimanche (hors 5x8 et 4x72). De ce fait, le lundi 26 décembre 2022 sera accordé par la direction en complément des autres jours.

(échanges inaudibles en salle)

Les membres procèdent au vote. Le planning recueille un avis favorable à l'unanimité des votants.

VI. Information en vue d'une consultation sur le pôle de compétence en radioprotection

D. BECT

L'objectif est de mettre en application les prescriptions issues de deux décrets :

- Le décret n° 2018-437 du Code du travail ;
- Le décret n° 2018-434 du Code de la Santé publique.

Ces textes prévoient que « dans un établissement comprenant une installation nucléaire de base, l'employeur constitue un pôle de compétence en radioprotection chargé de le conseiller en matière de radioprotection ».

Le conseiller de l'employeur en radioprotection est le pôle de compétence en radioprotection. Ce pôle de compétence ne comporte pas un seul conseiller : l'entreprise peut désormais s'appuyer sur plusieurs conseillers en radioprotection.

Le pôle ne fixe pas les règles en matière de radioprotection. Il émet des recommandations à l'employeur, qui décide de les mettre en application ou non. C'est la responsabilité de l'employeur qui est engagée.

Sur Malvési, nous avons fait le choix d'opter pour deux structures dissociées.

D'une part, des conseillers en radioprotection (CRP) seront conservés sur le périmètre ICPE. Le CRP de l'ICPE est un acteur du pôle de compétences sur certaines missions. Les missions de ces derniers sont toujours décrites dans des lettres de désignation nominatives (liste exhaustive de répartition des missions des codes sur les différentes fonctions et temps alloué, dont une présentation explicite des missions dans le cadre du pôle de compétence).

D'autre part, un pôle de compétence radioprotection sera exclusivement dédié pour l'INB.

Cette organisation s'appuie sur un ou plusieurs pôles de compétences couvrant toute question relative à la protection de la population, de l'environnement ainsi que tout ce qui concerne les mesures de protection collective.

Le pôle de compétence sera structuré autour de 3 pôles :

- l'unité 2SR – section Radioprotection, intervenant dans les domaines « Travailleur » et « Santé publique » ;
- l'unité EDLA, dont l'expertise recouvre les déchets, les sols, l'air et l'eau de nappe ;
- l'unité 2SR – section Sûreté Crise, en charge de la gestion des situations d'urgence radiologique (PUI).

Ces unités seront conservées en l'état. Les missions et attributions de chacune des unités ne subissent pas de modifications. Elles sont simplement regroupées au sein d'un pôle de compétence sur le périmètre INB.

M. Bect survole le schéma de qualifications et interfaces du pôle de compétence, puis le calendrier [son fortement hachuré].

Selon le planning prévisionnel, le pôle de compétence sera opérationnel en janvier 2023.

Une élue

(inaudible)

Une élue

(inaudible)

Une élue

L'exploitant *(inaudible)*

D. BECT

(inaudible)

Une élue

Nous allons exiger du sous-traitant qu'il *(inaudible)*

[La qualité audio à distance n'a pas permis de couvrir ces échanges]

D. BECT

La consultation du CSE sur ce point est planifiée au mois de décembre.

VII. Point Ressources Humaines

1. Point effectifs

D. BECT

À fin octobre, les 248 salariés inscrits à l'effectif se décomposent comme suit :

- 215 CDI ;
- 9 absences longue durée ;
- 16 mesures d'âge ;
- 8 alternants.

Depuis le mois dernier, nous avons enregistré 8 arrivées (4 recrutements externes, 4 débuts de contrat d'apprentissage et un début de stage) et une mutation interne.

Nous enregistrons par ailleurs le début d'un congé parental à temps partiel, la fin d'un mi-temps thérapeutique, deux fins de longue maladie, un passage en longue maladie et un début de congé pour convenance personnelle.

Enfin, 5 départs sont survenus au cours du mois : un congé de fin de carrière, la fin d'un contrat d'apprentissage, un départ en retraite, une fin de stage et une rupture conventionnelle.

2. Point emploi

SQE

D. BECT

Les entretiens se poursuivent sur les postes de technicien radioprotection et dosimétrie (NVH) et d'agent sécurité incendie.

Une élue

Comment expliquez-vous que nous ne parvenions pas à identifier un profil de technicien radioprotection ? Le poste est ouvert depuis un certain temps.

D. BECT

(inaudible)

Une élue

Le blocage est-il lié à la recherche de profils PCR ? Cette exigence figure-t-elle sur la fiche de poste ?

D. BECT

Non. Il n'y a pas de blocage particulier.

Plusieurs postes ont été pourvus en octobre. De nouvelles arrivées sont prévues début décembre (un technicien méthodes HST, deux techniciens d'analyse laboratoire et un ingénieur gestion filière déchets).

Production

M. Hamann a rejoint les équipes en qualité de chef de poste le 1^{er} octobre dernier.

Les entretiens se poursuivent pour les postes de technicien bureau Travaux et consignation (NVH) et d'ingénieur junior d'exploitation.

Département technique

Des candidats ont été identifiés pour les postes de responsable opérationnel Mécanique Chaudronnerie et de superviseur Travaux Mécanique et Chaudronnerie (NVH).

Le poste de superviseur des services généraux a été pourvu au mois d'octobre.

Les entretiens ont repris pour le poste de responsable Arrêt Technique.

Projets

La prise de poste de M. Mokthari en qualité de chef de projet Lagunes est prévue le 1^{er} janvier 2022.

Direction

Le poste de responsable de la performance opérationnelle a été ouvert. Les entretiens sont en cours.

Services industriels**D. BECT**

Les entretiens sont en cours sur les deux postes d'opérateur Station/Dépotage. Nous avons recours à l'intérim dans l'immédiat afin d'absorber les tâches associées à ces positions.

Le poste de technicien d'installation NVH (*inaudible*).

Un élu

L'ouverture d'un poste d'opérateur « Campagne » n'est-elle pas prévue ?

D. BECT

Ce poste sera effectivement ouvert.

Équipes 5x8

Concernant les postes de conducteur NVH, 4 positions sur 5 ont été pourvues.

Plusieurs opérateurs de production sont arrivés en octobre et en novembre. Le remplacement d'Elian Salvetat est programmé au mois de décembre.

Une élue

Cela signifie que les remplaçants intégreront l'équipe de ceux qui partent. Par exemple, M. Salvetat rejoindra donc l'équipe de M. Foussat.

D. BECT

Non. Ce n'est pas obligatoirement le cas. Nous conservons une certaine souplesse dans l'organisation.

Un élu

Le référent technicien NVH a-t-il été identifié en interne ou en externe ?

D. BECT

Le candidat retenu avait candidaté en interne, au niveau Groupe.

Un élu

Ce profil est surprenant, dans la mesure où le candidat retenu n'a pas un profil de technicien initialement. Nous comprenons que l'objectif de ce recrutement sera de positionner le salarié au niveau souhaité, et de l'amener le plus rapidement possible vers les compétences manquantes, mais nous sommes surpris de constater qu'il est d'ores et déjà désigné comme référent technique.

D. BECT

Cette personne avait déjà une expérience comme chef de quart dans le Groupe sur des installations similaires. Il ne sera toutefois nommé qu'une fois son parcours de formation terminé.

Un élu

Les évolutions escomptées ne sont pas toujours à la hauteur des attentes.

D. BECT

Nous ne pouvons effectivement pas présager de la réussite du parcours.

Un élu

Comment se fait-il que la candidature d'un salarié de Malvési, auparavant chef de poste à la Hague, ait été écartée ? Son profil semblait pourtant pertinent pour un poste de référent technique.

D. BECT

Nous en parlerons en dehors du CSE.

Un élu

Le calendrier du transfert des salariés Fabrication vers NVH est-il modifié ?

D. BECT

Je n'ai pas le planning précis en tête. Cependant, aujourd'hui, trois recrutements ont pris du retard. Il est clair que NVH ne démarrera pas au mois de mars. Certains intérimaires actuellement présents seront embauchés.

Intérim**D. BECT**

Aujourd'hui, en dehors des intérimaires en surcroît, nous avons 3 équipes de 14 salariés et 2 équipes de 15 salariés. Les recrutements se poursuivent.

Un élu

La proportion d'intérimaires est relativement conséquente sur le site.

D. BECT

Ils ne sont pas tous en surcroît d'activité. Certains interviennent en remplacement.

Nous les pérennisons dès lors que nous le pouvons, de la même manière que nous étudions la possibilité d'embaucher les alternants. Nous n'avons aucune intention de faire du recours à l'intérim une modalité centrale dans la gestion du site.

3. Suivi de l'intéressement deuxième semestre 2021**D. BECT**

La production d'UF4 s'établit à 2 845 tonnes, pour une cible de 5 469 tonnes. Nous avons donc réalisé la moitié de l'objectif à fin octobre.

Concernant la qualité UF4, nous enregistrons 2,8 % de citernes dont la qualité est inférieure à 93,5 %. Nous sommes donc largement en deçà du seuil des 10 %. Ce critère ne devrait pas poser de difficulté particulière.

Enfin, concernant le critère relatif à la station d'échantillonnage est peu encourageant, nous avons réalisé 846 fûts pour une cible de 3 100 fûts.

Concernant les indicateurs société, nous avons enregistré deux accidents avec arrêt en matière de sécurité. L'indicateur est au vert. L'indicateur de coût est également au vert. Il pourrait toutefois passer à l'orange dans la mesure où un certain nombre d'achats exceptionnels, notamment d'UO6, seront potentiellement nécessaires d'ici la fin de l'année.

4. Absentéisme

Le taux d'absentéisme est en hausse au mois d'octobre. Il s'établit à 6,68 % au niveau de l'Usine, contre 5,74 en septembre et près de 4 % durant l'été.

5. Astreintes août 2020/septembre 2021

Un graphique est partagé. M. Bect en détaille la légende.

Une élue

Une présentation par type d'astreinte est-elle envisageable ?

D. BECT

Je le vérifierai.

T. GUINGAND

Souhaitez-vous une présentation par type d'astreinte uniquement, ou par type d'astreinte et par département ?

Une élue

Nous souhaitons avant tout mesurer le degré de sollicitation des salariés d'astreinte. En effet, le nombre de jours durant lesquels les salariés ont été d'astreinte ne correspond pas au nombre de jours durant lesquels ils ont été appelés en intervention. Il s'agit de deux informations distinctes.

Le nombre de jours d'astreinte « dans l'absolu » (c'est-à-dire qu'ils aient été mobilisés ou non) ne devrait pas varier d'une année à l'autre, tandis que le nombre de jours d'intervention peut-être très variable en fonction des aléas.

Un élu

La pratique des astreintes est soumise à un cadre légal précis. Ces dernières peuvent être considérées comme abusives si la sollicitation des salariés durant ces périodes est excessive. Dans ce cas, l'organisation devrait être revue afin de faire sortir les interventions du cadre des astreintes. Notre demande a précisément pour objectif de vérifier que les sollicitations des salariés d'astreinte ne sont pas abusives.

D. BECT

Je prends note de votre demande. Nous vérifierons de quelle manière nous pouvons vous communiquer le nombre de sollicitations d'astreinte.

Un élu

Les astreintes abusives sont observées dans les entreprises extérieures, notamment chez Suez. Les salariés sont sans arrêt sollicités. Les durées minimales de repos hebdomadaires ne sont pas respectées.

Une élue

Les astreintes sont normalement prévues par anticipation. Or, leur répartition mensuelle ne semble pas lissée au vu du graphique. Je ne comprends pas pour quelle raison nous avons besoin de recourir à davantage de journées d'astreinte sur certains mois.

D. BECT

Nous présenterons donc le détail par type d'astreinte.

Une élue

Il serait également pertinent de les présenter par service. En effet, les situations peuvent être très variables d'un service à l'autre. Au laboratoire, par exemple, une personne est d'astreinte du 1^{er} janvier au 31 décembre, y compris durant les périodes de vacances et d'arrêt.

D. BECT

Je vous propose que nous prévoyions une analyse par type d'astreinte dans un premier temps. Nous évaluerons par la suite s'il est nécessaire de la détailler davantage.

6. Questions complémentaires

- Demande de formation des équipes postées sur les modifications en Fluo

D. BECT

Je prends note de votre demande.

- Les formations se déroulent dans une salle non adaptée (pas de fontaines à eau, pas de machine à café, pas de vidéoprojecteur). Nous vous demandons de mettre à disposition des formations dans une salle à proximité des lieux de manœuvre lors des cas pratiques.

D. BECT

Nous ferons le nécessaire.

Une élue

(inaudible)

D. BECT

(inaudible) à la Base Vie.

Un élu

Qu'en est-il de la machine à café des postés ?

D. BECT

Nous avons contacté le directeur d'agence de Maxi Coffee. Il nous a signalé un problème d'intervention *(inaudible)*. La machine à café située en face de la salle de repos est fortement sollicitée et présente de nombreux dysfonctionnements. Elle sera remplacée. Deux autres machines à café, présentant également un niveau de panne important, seront remplacées à la même occasion. L'intervention est prévue le mercredi 1er décembre.

Un élu

Quelles sont les deux autres machines concernées ?

D. BECT

Il s'agit de la 17 – 233 et de la 17 – 290.

Un élu

La machine positionnée en face de la salle de contrôle a-t-elle été paramétrée pour un usage fréquent ?

D. BECT

Je n'ai pas connaissance du paramétrage utilisé par le vendeur.

Un élu

Comment se fait-il que nous n'ayons pas les mêmes machines à café que sur le site du Tricastin ? Il s'agit pourtant du même contrat ; or, nos machines sont moins performantes.

D. BECT

Comme indiqué, les machines sont en cours de renouvellement. Trois nouvelles machines seront installées la semaine prochaine afin de remplacer les plus défectueuses.

- Point sur l'étude de modification des postes de coordinateurs et référents techniques

Ce point a été abordé précédemment.

- Point prime pouvoir d'achat

D. BECT

Ce sujet sera abordé en NAO. Il ne relève pas du CSE d'établissement.

- Rappel des règles de maintien en fonction 4 heures en plus de leur poste et présentation au CSE de l'ensemble des demandes de dérogations datées à l'Inspection du Travail

D. BECT

Je vous présenterai l'ensemble des demandes de dérogation formulée auprès de l'Inspection du Travail en décembre. Concernant le rappel des règles de maintien en fonction 4 heures de plus, (*inaudible*). À ce titre, (*inaudible*). Nous faisons en sorte d'avoir ces compétences en lieu et place, ce qui nous oblige effectivement parfois à demander au salarié de rester en poste 4 heures de plus le temps que la relève arrive.

Un élu

Cette obligation de maintien est donc liée à l'arrêté préfectoral.

D. BECT

L'arrêté préfectoral nous impose de surveiller nos installations, tandis que le Code du travail nous permet de demander une dérogation au-delà de 12 heures. Il s'agit de deux dispositions distinctes.

Nous détaillerons lors du prochain CSE dans quel cadre précis ces demandes de dérogations sont possibles.

Un élu

Nous ne sommes pas fermement opposés à ce maintien lorsque la situation l'impose, de manière exceptionnelle. Cependant, le fait que la demande soit parfois formulée aux salariés à la dernière minute, après une nuit, nous semble problématique.

D. BECT

Nous n'avons eu qu'un seul cas cette année. Il est survenu un samedi en P2.

Un élu

Ce n'est pas le seul cas. Un salarié a également été maintenu dans mon équipe, en P3. Il lui a été demandé de rester 4 heures de plus sur un PE. Il y a donc au minimum deux cas. Nous vous invitons à clarifier les motifs pour lesquels cette demande peut être faite.

D. BECT

De mon point de vue, nous ne comptabilisons qu'un seul cas. Nous ferons toutefois le point sur la situation et reviendrons vers vous.

VIII. Commissions du CSE

1. Compte rendu de la CSSCT**Un élu**

Aucune CSSCT ne s'est tenue depuis le dernier CSE. La prochaine réunion est prévue demain.

2. Point activités sociales et culturelles**Un élu**

Le vin a été livré hier. La livraison des colis de Noël a pris un peu de retard, mais elle est prévue lundi prochain. Nous fixerons une date pour la distribution.

L'arbre de Noël est toujours prévu le mercredi 15 décembre.

Une élue

La direction propose en général une prise en charge des boissons.

Un élu

C'est effectivement une tradition.

D. BECT

J'ai échangé avec Isabelle à ce sujet. Cette prise en charge ne pose pas de problème.

Un élu

Nous prévoyons par ailleurs de remplacer le canapé de (*inaudible*), qui est dans un état catastrophique.

3. Remplacement de la secrétaire administrative du CSE

[*Son fortement hachuré.*]

Un élu

Mylène a annoncé sa volonté de partir au 1^{er} janvier 2022. Nous sommes toujours en attente du document de la CARSAT. Nous appellerons l'administration par sécurité pour confirmer (*inaudible*).

Nous avons conduit plusieurs entretiens en vue de son remplacement. Anne-Lise Valiente a été retenue au terme du processus de recrutement. Sa prise de poste interviendra au 1^{er} décembre.

Un élu

Le poste restera-t-il à mi-temps ?

Un élu

Oui. Nous avons opté pour un contrat de 24 heures (et non plus 20 heures), qui correspond au minimum légal dans le cadre d'un temps partiel. Les horaires ont été définis comme tels : 8 h – 12 h du lundi au vendredi, et 4 heures une après-midi au choix (avec possibilité de télétravail) pour la rédaction du procès-verbal.

La rémunération correspond au salaire minimum d'embauche de la société, à savoir 1 900 euros bruts pour une base 35 heures. La salariée bénéficiera en complément d'un treizième mois.

Une élue

Bénéficiera-t-elle également de la mutuelle ?

Un élu

La mutuelle est obligatoire.

IX. Divers**Point sur les derniers retours d'enquête négatifs du COSSEN**

- Comment justifiez-vous l'accès à l'usine sans que l'enquête administrative n'ait rendu son avis ?
- Faire entrer dans l'usine un salarié à qui on va indiquer tous les points sensibles de l'usine pour lui signifier un mois plus tard que son profil est « à risque » pour ce site. Cette situation est-elle crédible ?
- Nous demandons la mise en place d'une commission locale de suivi, composée des organisations syndicales représentatives, qui devra se réunir à chaque retour négatif.

D. BECT

Nous avons pris la décision de ne pas attendre de retour d'enquête favorable du COSSEN avant d'initier une mission, qu'il s'agisse d'un CDI, d'un intérimaire ou d'un stagiaire. Cependant, afin d'éviter que les personnes ne sortent en cours de (*inaudible*). Nous attendrons ce retour d'enquête avant (*inaudible*).

La mise en place d'une commission locale de suivi, qui se réunirait lors de chaque retour négatif, n'est pas prévue.

[La qualité audio à distance n'a pas permis de couvrir ces échanges]

À quand la mise à disposition d'un bureau CSSCT ?**D. BECT**

La mise à disposition d'un bureau à la Base Vie a été proposée.

Un élu

Il s'agit d'une zone de stockage. La CSSCT reste en attente d'un réel bureau dans lequel elle puisse d'installer.

Un élu

Cette demande remonte à plus d'une année. Pour rappel, la CSSCT avait accepté de céder temporairement son bureau – sur la demande de la direction – à une entreprise extérieure afin que cette dernière dispose d'une salle de repos à proximité de ses locaux.

Un élu

La CSSCT c'était n'était de toute évidence pas en mesure de refuser cette demande. Nous nous sommes rencontrés avec M. Guingand au mois de juillet. Lors de ce rendez-vous, j'ai précisé que nous souhaiterions récupérer notre bureau au plus tard au mois de septembre, après l'arrêt d'été. À ce jour, la CSSCT n'a toujours pas récupéré de bureau. Cela fait donc plus d'un an que la situation perdure.

Un élu

Aujourd'hui, l'ensemble des dossiers de la CSSCT se trouve dans le bureau de la CGT.

Cette situation perdure depuis un an, et ce alors que nous la signalons régulièrement en CSE. De surcroît, nous avons appris la mise à disposition d'un local de 35 m² à la conciergerie, alors qu'il est proposé à la CSSCT de s'installer à la base vie. Cette situation reflète un manque de respect total vis-à-vis de la commission.

D. BECT

Je le comprends. Nous reviendrons vers vous avec une proposition concrète.

Un élu

Nous ne demandons pas un bureau exceptionnel, mais seulement un algeco a minima.

T. GUINGAND

Nous nous sommes mal compris. Je pensais que nous avions trouvé un accord provisoire basé sur un stockage à la base vie et l'utilisation du bureau du CSE comme lieu de réunion. Je reviendrai vers vous si nous ne nous sommes pas réellement compris.

Un élu

Nous n'avons pas besoin d'une salle de réunion. La demande porte sur un lieu dans lequel nous pouvons entreposer les archives, et qui soit équipé d'un bureau nous permettant de travailler sereinement. Nous ne pouvons pas travailler dans le local du CSE.

La seule solution que vous nous présentez aujourd'hui consiste à sortir la CSSCT de l'enceinte de l'établissement. Cet arrangement n'est pas acceptable.

D. BECT

Nous reviendrons vers vous dans la semaine avec une proposition concrète.

Point sur l'outillage des équipes postées**Un élu**

L'outillage disponible n'est pas suffisant.

D. BECT

De nouveaux outils ont pourtant été mis à disposition la semaine dernière, ou celle d'avant, au niveau de la voie sèche. Je vous invite à refaire un point avec vos chefs de poste sur le sujet.

Un élu

Nous n'avons pas constaté le renouvellement de l'approvisionnement. En Fluo, nous sommes contraints de composer avec l'outillage existant.

D. BECT

Je prends le point. Je le vérifierai auprès de Rachel.

Retour d'expérience sur les interventions réalisées par les équipes postées lors de l'arrêt des 19, 20 et 21 novembre**D. BECT**

Le retour d'expérience est plutôt positif, sauf erreur de ma part.

Un élu

Plusieurs salariés ont contribué à ces interventions et souhaitent donc en avoir un retour d'expérience. Ils souhaitent connaître le bon déroulement des travaux réalisés par des postés, au vu de la performance de la maintenance et du fonctionnement actuels.

D. BECT

À mon sens, cette opération démontre l'engagement des salariés de cette usine. Nous étions dans une configuration où la Fluo était à l'arrêt. Elle est aujourd'hui fonctionnelle. Les interventions réalisées par les équipes postées ont été de bon niveau. Ces dernières ont fait preuve de sérieux et d'engagement. De mon point de vue, ce temps d'arrêt a réellement été mis à profit.

L'alimentation et l'entretien des machines à café posent problème : pourrait-on y remédier ?

Ce point a été traité précédemment.

X. Agenda des prochains CSE et commissions 2021

Le prochain CSE ordinaire se tiendra le mardi 14 décembre 2021.

Le CSE Vision est programmé le 13 décembre 2021.

La CSSCT élargie aux entreprises est prévue le 10 décembre 2021.

Une élue

Les salariés souhaitant assister à l'arbre de Noël avec leurs enfants seront-ils autorisés à s'absenter de leur poste ? Une autorisation d'absence de deux heures leur est habituellement accordée pour leur permettre d'aller les chercher.

D. BECT

Nous avons pris note de cette question. Nous vous apporterons une réponse dans la semaine.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 13 heures 10.

Le secrétaire du CSE

Vincent Morgan de Rivery

Approuvé lors du CSE du 15 février à 11 voix pour et 2 abstentions



