

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

LE JEUDI 16 DECEMBRE 2021

Procès-verbal

Étaient présents :

Pour la Direction :

BECT Daniel, Directeur
GUINGAND Thomas, RH

Les membres titulaires:

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

Les membres titulaires excusés:

FRESNO Jean-Charles
WILLEMIN Stéphanie

Les membres suppléants:

BOUCHAMA Farid
GARDES Nathalie
MINAUD Sylvain
THUILLIER Christophe

Les membres suppléants excusés:

BENAIGES David
GIRARD Laurence
HAMONIC Pauline
LAUTIER Christian
LOUSTAU Nicolas
MARTINEZ Thierry
VERGÉ Sylvie

Les représentants syndicaux:

GRANIER Christophe
LAULHE Émeline
LAUQUE Vanessa

Les représentants syndicaux excusés:

SEVENIER François

ORDRE DU JOUR

I.	Approbation des procès-verbaux des CSE ordinaires des 31 août et 21 septembre 2021	3
II.	Informations du Président	4
III.	Point Covid-19	12
IV.	Point Ressources Humaines [initialement point 9]	13
V.	Divers [initialement point 11]	17
VI.	Consultation sur le projet de Plan d'action QVT Orano Chimie Enrichissement 2021-2025 [initialement point 4]	18
VII.	Consultation sur le projet d'évolution du code éthique à annexer au règlement intérieur [initialement point 5]	21
VIII.	Consultation sur le pôle de compétence en radioprotection [initialement point 6]	21
IX.	Information et consultation sur le projet de Plan d'action Handicap OCE Malvésis 2021/2023 [initialement point 7]	22
X.	Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi [initialement point 8]	27
XI.	Commissions du CSE [initialement point 10]	28
XII.	Agenda des prochains CSE et commissions 2022 [initialement point 12]	29

La séance est ouverte à 8 heures 30 sous la présidence de Monsieur Daniel BECT.

D. BECT

Je serai contraint de m'absenter en milieu de matinée pour assister aux conclusions de l'inspection de la Commission européenne. M. Guingand présidera la séance en mon absence.

V. MORGAN DE RIVERY

Le CSE a été reporté à plusieurs reprises pour s'adapter à vos contraintes. Il est regrettable que vous ne puissiez pas vous rendre disponible pour l'intégralité de la séance.

D. BECT

Les conclusions étaient prévues dans l'après-midi. Elles ont été avancées ce matin à la dernière minute pour des raisons logistiques liées au déplacement de certains intervenants. Je ne maîtrise pas le planning de la Commission européenne.

I. Approbation des procès-verbaux des CSE ordinaires des 31 août et 21 septembre 2021

V. MORGAN DE RIVERY

Nous avons rencontré un problème d'enregistrement lors du CSE de septembre. Il est prévu que M. Guingand nous communique le procès-verbal d'Ubiquis.

Pour rappel, lors du conflit survenu fin 2020, le secrétaire du CSE avait demandé à avoir accès aux enregistrements de la société Ubiquis. Cette dernière était disposée à nous les transmettre sous réserve de l'autorisation du donneur d'ordre, à savoir M. Guingand DRH Orano Malvesi. Monsieur Guingand et Monsieur Jolivet avaient refusé de donner l'autorisation de nous communiquer l'enregistrement. C'est à la suite de cet événement que nous avons décidé de modifier le règlement intérieur du CSE afin de retrouver un fonctionnement normal.

La rédaction des procès-verbaux nous faisant défaut, nous avons demandé un devis auprès d'une société spécialisée. Il s'avère que la prestation est relativement onéreuse : il faut compter 1 500 euros pour un procès-verbal de 40 pages, soit un budget d'environ 22 000 euros pour une année. Ce qui représente un budget trop important pour le CSE.

Puisque la direction continue à enregistrer et à faire rédiger les procès verbaux de réunion à la société UBICUS. Nous demandons à la direction, si elle le souhaite de fournir les procès-verbaux au secrétaire du CSE qui les envoie ensuite à l'ensemble des élus pour correction et approbation. Dans tous les cas, nous continuerons à enregistrer les réunions avec le matériel du comité. S'il y a un problème d'enregistrement il y aura donc deux enregistrements différents. Nous devons toutefois clarifier la situation afin d'être certains que les enregistrements soient mis à notre disposition si nous les demandons.

D. BECT

Nous pourrions en reparler en aparté avec M. Guingand.

V. MORGAN DE RIVERY

Suite au départ de Mylène, qui interviendra au 1^{er} janvier 2022, nous avons porté le contrat de sa remplaçante (Anne-Lise Valiente) de 20 heures à 24 heures, cette durée correspondant au

minimum légal dans le cadre d'un temps partiel. Nous avons affecté les 4 heures supplémentaires (soit l'équivalent d'une demi-journée) à la rédaction des procès-verbaux. Cependant, cette mission étant d'ores et déjà confiée à la société Ubiquis en parallèle, nous vous proposons de convenir d'une solution permettant de mutualiser la ressource en bonne intelligence.

D. BECT

Je vous propose de revenir vers M. Guingand en vue du prochain CSE.

L'approbation des procès-verbaux des CSE ordinaires des 31 août et 21 septembre 2021 est reportée.

II. Informations du Président

Sûreté – Sécurité

D. BECT

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

- un soin pour douleurs lombaires (salle de conduite) ;
- un soin pour brûlure thermique au niveau de la main (Fluoration) ;

Concernant les entreprises extérieures, plusieurs événements sont survenus, occasionnant 4 soins en infirmerie :

- deux soins pour suspicion d'inhalation d'acide nitrique lors d'un repli de chantier (Rectification) ;
- un soin pour coupure au niveau du pouce (bureau ODS) ;
- un soin pour brûlure thermique au niveau de l'avant-bras (Evaporateurs).

Un second événement INES a été enregistré en 2021 en raison de la contamination d'un conteneur de concentré uranifère en provenance du Canada (3 novembre, parc de concentré uranifère).

Deux événements sont par ailleurs notables :

- le dysfonctionnement MMR sonde HF clôture, déclaré lors du rapport REX mensuel novembre (24 novembre, site) ;
- le dépassement de la fréquence lors du changement de filtre THE et l'augmentation de l'activité volumique au rejet (sans dépassement de la valeur prescrite), déclaré lors du rapport REX mensuel novembre (30 novembre, empotage UF4).

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

- 10 et 24 novembre : audit interne sur la prise en compte de la réglementation Lubrizol ;
- 25 novembre : réunion CTE/Autorités en vue de l'Inspection Article 35 ;
- 2 décembre : visite de la Délégation de la DREAL Occitanie ;
- 10 décembre : réunion de CSSCT élargie ;

- 14 au 16 décembre : inspection de la Commission européenne suite à la pétition de résidents européens à proximité du site (article 35). Euratom est venu vérifier comment l'État français contrôle ses installations nucléaires.

Production

D. BECT

Nous atteignons un réalisé de 274 tonnes en novembre, soit 842 tonnes de moins que le prévisionnel. Nous avons accumulé un retard de 2 129 tonnes par rapport au budget depuis le début de l'année. La production cumulée s'élève à 7 932 tonnes à fin novembre.

Plusieurs faits marquants sont notables :

- les mouvements de grève du 8 novembre 2021 (fin P3) au 3 décembre 2021 (fin P2) ;
- la réparation de l'élévateur hélicoïdal de transport UF4 suite à la découverte de 19 fissures sur la structure.

Les installations arrêtées depuis le 9 novembre, suite au mouvement de grève enclenché le 8 novembre en fin de P3, ont amorcé leur redémarrage le 3 décembre en fin de P2.

Les résultats qualité sont satisfaisants. En effet, la qualité moyenne des rotations est légèrement remontée sur la deuxième quinzaine d'octobre pour atteindre puis dépasser 95 % en novembre. La modification des réglages de la compacteuse C2, fin octobre, s'est révélée bénéfique. La qualité moyenne de l'année atteint 94,9 %.

En novembre, les principales causes de pertes sont attribuées :

- au mouvement social en cours (débuté le 9 novembre), représentant une perte estimée à 838 tonnes ;
- aux fissures découvertes sur l'élévateur hélicoïdal de transport UF4, représentant une perte estimée à 199 tonnes ;
- aux événements survenus en PURIF (pollution F des cuves de JF) et RECUP (casse du REDLER), représentant une perte estimée à 173 tonnes.

V. LAUQUE

Combien de temps l'élévateur hélicoïdal a-t-il été immobilisé suite à la découverte des fissures ?

V. MORGAN DE RIVERY

Quel est l'origine de ses fissures et quelles sont les conséquences ?

D. BECT

La cause probable d'apparition de ces fissures. En revanche, nous ne savons pas de quand elles datent. Le fournisseur estime que les longérons ne sont pas nécessaires sur notre modèle d'élévateur hélicoïdal, mais nous avons choisi de les conserver. Ces fissures proviendraient d'un problème de désynchronisation des vibreurs. Nous ne savons pas de quand date ces fissures. En début d'année au mois de mars nous avons eu un problème sur un moteur. Le fournisseur nous dit qu'ils font deux types d'élévateur. Un avec longeron, l'autre sans longeron. Le notre est un hybride. Nous avons découpé les logerons jusqu'à la fissure et avons remis en place de nouveaux longérons.

L'immobilisation a démarré le week-end de la semaine 47 et s'est poursuivie 5 jours durant la semaine 48.

V. LAUQUE

L'élévateur hélicoïdal était en panne bien avant le week-end de la semaine 47.

D. BECT

Il était en panne avant.

V. LAUQUE

Le temps d'immobilisation est donc en réalité beaucoup plus long. Il se rapprocherait davantage de 15 jours.

D. BECT

La perte de production liée à l'élévateur hélicoïdal est estimée à hauteur de 200 tonnes en novembre. Le reste apparaîtra sur le mois de décembre, la réparation étant survenue à cheval entre les deux mois.

V. LAUQUE

Nous constatons que le manque à gagner lié à la panne de l'élévateur hélicoïdal est sous-estimé dans la mesure où les jours précédant la réparation n'ont pas été comptabilisés. L'installation était pourtant en panne. À l'inverse, les pertes imputables au mouvement social ont été très généreusement prises en compte, en comptabilisant un manque à gagner dès le 9 novembre. Force est de constater que le mode de calcul n'est pas le même.

D. BECT

Ce n'est pas exactement le cas. Nous avons comptabilisé une pleine capacité du 9 au 22 novembre, puis une capacité réduite de moitié entre le 22 et le 30 novembre. Les pertes de production sont bien associées à l'élévateur hélicoïdal, et non à la grève.

V. MORGAN DE RIVERY

Combien de tonnes par jour impactez-vous ? Quelle est votre base de calcul ?

D. BECT

Nous calculons les pertes sur la base de notre capacité de production, à savoir 50 tonnes par jour. Cette estimation est toutefois revue à la baisse si la production est impactée (ou aurait été impactée) par d'éventuelles pannes. Concernant l'élévateur hélicoïdal, nous avons considéré que nous aurions pu fonctionner à trois fours si nous avions mis la manchette.

V. MORGAN DE RIVERY

Le problème est que vous imputez les pertes du au grève sur la base de la capacité maximal de production de nos installations soit 50 tonnes alors qu'au budget nous sommes à 40 tonnes. Ce qui revient à maximiser l'impact des grèves.

C IGLESIAS

Qu'est ce que vous entendez par perte pour gestion du stock UO3 ?

D. BECT

C'est un choix d'exploitation. Nous avons décidé de réduire le nombre de fours en fonctionnement. Il s'agit d'un choix d'exploitation du pilotage de la production. Nous aurions pu fonctionner à 6 fours, mais cette solution n'aurait pas été viable. Les équipes de production ont fait le choix de réduire la cadence pour assurer une continuité d'activité et éviter les « stop and go ».

C. DANJEAN

Concernant l'élévateur hélicoïdal, des mesures de prévention ou de détection ont-elles été mises en place suite à cette panne ?

D. BECT

Oui. Nous avons mis en place des accéléromètres pour vérifier les vibrations ainsi qu'un suivi de la mesure d'intensité. Nous allons changer la graisse des moteurs pour une meilleure tenue de celle-ci aux hautes températures. Des visites périodiques seront régulièrement conduites à échéance régulière.

À moyen terme, nous commanderons un élévateur hélicoïdal de secours. Nous lancerons par ailleurs une étude sur les options possibles dans le cadre d'un éventuel remplacement de l'élévateur hélicoïdal afin d'anticiper une opération qui serait relativement lourde. Celle-ci pourrait entraîner un arrêt de 4 mois si rien n'a été prévu. Nous ne pouvons pas nous poser la question au dernier moment.

C. DANJEAN

Quel est le prix d'un élévateur hélicoïdal ?

D. BECT

Il est de l'ordre de 200 000 euros.

V. MORGAN DE RIVERY

Quelle est la durée de vie de cet équipement ?

D. BECT

Il est normalement conçu pour durer à vie. En l'occurrence, peu de soudures ont fissuré. Nous espérons que l'élévateur hélicoïdal ne nous lâchera pas dans la mesure où la dépense serait significativement élevée. Nous étudions toutefois les pistes de renouvellement dans le cas où nous serions contraints de le faire. Le pire serait d'avoir des fissures sur l'âme centrale. Là nous serions contraint de le remplacer.

C. DANJEAN

Les mesures de surveillance (accéléromètre et intensité) seront-elles réalisées par l'opérateur de production ?

D. BECT

Non. La tâche sera confiée aux équipes de maintenance.

F. SEVENIER

L'utilisation de l'élévateur hélicoïdal malgré une fissure sur le longeron comporte-t-elle un risque ?

D. BECT

Oui. Le risque serait de voir se propager la fissure aux aubes, le longeon étant soudé sur les aubes. Cela entraînerait une perte de confinement de l'aube. Nous pouvons donc utiliser l'élévateur hélicoïdal avec ou sans longeons, comme spécifié par le fournisseur, mais en aucun cas avec des longeons fissurés.

A. GOURC

Le fournisseur de cet équipement a-t-il déjà placé ce type d'équipement dans des ateliers soumis à haute température ?

D. BECT

Franchement, je ne sais pas.

D. BECT

Ce n'est pas la chaleur.

C. IGLESIAS

Le fournisseur disposait d'un cahier des charges précisant la température de la Fluo.

D. BECT

Le passage de 20 à 50° ne change rien en termes de résonance mécanique. Le problème vient plutôt de la graisse des moteurs. Nous avons peut-être sous-estimé le rayonnement reçu par l'un des moteurs en provenance du four 70. La décomposition de graisse en raison de ce rayonnement génère un grippage du moteur. La désynchronisation du moteur génère ensuite la résonance.

Philippe Coste

La production cumulée depuis le début d'année s'établit à 7 830 tonnes, soit un écart négatif de 342 tonnes avec le budget.

En novembre, le réalisé s'est élevé à 963 tonnes, soit un écart négatif de 194 tonnes avec le budget.

La production hebdomadaire s'établit à 298 tonnes pour un prévisionnel de 280 tonnes, soit une avance 18 tonnes.

V.Morgan de Rivery

Nous constatons que nous aurons produit à Malvési en 2021 autant que Tricastin. L'usine du Tricastin a-t-elle été arrêtée une seule fois par stock bas UF4 ?

D. BECT

Non mais nous faisons le choix d'avoir des périodes d'arrêt de maintenance différente du Tricastin afin de pouvoir mobiliser les ressources d'Engie sur des périodes différentes.

Services industriels**T. GUINGAND**

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

- **Parc de concentrés**

Nous atteignons un total de 30 150 tonnes sur parc à fin novembre. Le RMCU a été révisé le 2 décembre. Selon la dernière version de ce RMCU, nous prévoyons la réception de 5 027 tonnes à fin 2021.

- **Station d'échantillonnage**

1 854 fûts ont été échantillonnés contre 2 646 fûts budgétés. À date, plus de 2 100 fûts ont été échantillonnés. Après une mise en service difficile, la performance de la station est désormais satisfaisante avec une cadence moyenne supérieure au budget. La performance de la station est satisfaisante sur le mois de novembre. Le délai d'acceptation moyen de nos concentrés est de 118 jours.

- **Activités Campagnes**

La production cumulée à fin novembre est de 20,75 tonnes (sur 36,19 tonnes), soit 234 fûts passés à date. L'activité a été interrompue en novembre en raison de la nécessité de réaliser des reprises suite aux travaux DENOX. La gestion des condensats acides suite à la modification du collecteur Nox a notamment occupé les équipes. Des difficultés techniques ont par ailleurs mobilisé ces dernières sur la cabine et la filtration. L'activité Campagnes a également été marquée par le passage des fûts d'UF4 (tests et données de bases pour la rénov).

- **Lagunes**

La rehausse de B6 est terminée. Nous pouvons noter un arrêt du dragage de B6 et la reprise du transfert des boues de B5 vers les géotubes (via B6).

Maintenance

D. BECT

Les indicateurs de maintenance ont progressé depuis le mois dernier, à l'exception des en-cours de correctif :

- contrôles périodiques et réglementaires : 100 % (pour un objectif de 95 %) ;
- en-cours avis correctifs : 999 Avis (pour un objectif inférieur à 500) ;
- RTRA : 1 (pour un objectif inférieur à 12) ;
- réalisation du préventif : 85,6 % (pour un objectif de 75 %).

Les travaux de l'APM de l'hiver 2021 démarreront en semaine 51.

Plusieurs travaux dimensionnants sont prévus :

- C4-A2420A ctrl palier colonne ;
- C4-C2804 Fuite externe sur le silencieux ;
- C4-C2805 Fuite externe sur le silencieux ;
- C4-V34500V1 Remplacement brûleur ;
- C4-X3401X Rplt Panneaux frittés colmatés ;
- C4-X3402X Rplt Panneaux frittés colmatés ;

- remplacement des céramiques du RTO.

Comme indiqué précédemment, la réparation de l'agitateur A2104 faisait également partie des travaux importants à réaliser en raison d'une fissure des profilés structurels du transporteur hélicoïdal Sinex T34322. L'intervention a été planifiée en semaine 47 (week-end) et en semaine 48 (5 jours). Ces travaux d'envergure ont nécessité une organisation spécifique en poste 24h/24 durant 5 jours. 14 renforts ont été mobilisés en semaine 48.

Comité de suivi Maintenance

D. BECT

Une commission de maintenance s'est tenue la semaine dernière. Elle a permis de faire un point sur l'avancement des différents travaux en cours.

Le recrutement d'un Responsable opérationnel mécanique a été finalisé.

Plusieurs groupes de travail sont actuellement actifs sur les missions suivantes :

- définir les interventions mécaniques dont la réinternalisation apporterait une valeur ajoutée, (gréement, organisation et horaires de l'équipe de mécaniciens OCE) ;

A date le nombre de tache identifié a ré-internaliser ne permet la création que de 4 ETP donc on continue a travailler pour voir si il y a d'autres taches. Le nombre de superviseurs mécaniques sera différents si on réinternalise plus ou moins des activités.

- réévaluer le gréement de l'équipe interne 5x8 cime compte tenu de l'évolution de périmètre (UO2, TEA, etc.) ;
- mener une réflexion sur la réinternalisation du suivi du préventif (vibrations, CND etc.) ;
- finaliser la mise à jour du processus et de l'interface avec le magasin ;
- définir les périmètres entre les petites modifications, les GE et les TN.

D'autres groupes de travail seront initiés pour :

- analyser l'intérêt de mettre en place des outils prédictifs ;
- travailler l'intérêt de réinternaliser le suivi des CPER/CREG ;
- étudier les pistes d'amélioration du processus de mise à jour des plans ;
- redéfinir la part de préparation APM sous-traitée et celle conservée en interne.

V.MORGAN DE RIVERY

Vous parlez de 4 ETP mais en commissions maintenance vous avez bien dit que la cible était de 8 ETP. 1 mécanicien posté par équipe plus le taux de recouvrement ce qui fait un total 8.

D.BECT

Nous allons continuer à poursuivre le travail en élargissant le périmètre pour pouvoir gréer un mécanicien posté par équipe. Nous allons poursuivre les commissions sur 2022 dans le respect de l'accord de fin de conflit 2020.

V.MORGAN DE RIVERY

Sur ce point, l'attente des salariés est très forte. Nous savons que la ré internalisation ne peut se faire en claquant des doigts mais nous vous demandons d'accélérer.

D. BECT

Nous faisons le maximum, il y a des changements de l'équipe de management qui ne favorise pas le sujet. Nous comptons aussi sur l'arrivée du prochain responsable du département maintenance.

Grands projets

D. BECT

Les faits marquants concernant les projets sont les suivants :

- **Atelier UO2**
 - essais phase 2 en cours ;
 - réception U3O8 en provenance du Tricastin le 18 novembre ;
- **Pérennité hydrofluoration**
 - lot 1 - Travaux anticipés : travaux de peinture en cours ;
 - lot 1 - Travaux non anticipés : appel d'offres en cours ;
- **« Events Récup » (production de NU pour NVH + DéNOx aux TVN)**
 - DéNOx : task force pour résolution des problèmes mise en place ;
 - cabine d'aspiration des fûts U3O8 : essais de phase 2 en cours ;
- **Rénovation Récupération**
 - essais centrifugeuse en janvier ;
- **TEA**
 - transfert en cours pour mise en actif en janvier ;
- **PERLE – CERS**
 - réhausse B6 terminée, réparation membranes en cours et assèchement B5 avant transfert par pelle mécanique.

Résultats financiers

D. BECT

À fin novembre 2021, la production a atteint un réalisé à 7 932 tonnes pour un budget à 10 061 tonnes, soit un retard de 2 129 tonnes. Le coût de la plateforme enregistre un réalisé à 381,4 millions d'euros pour un budget à 386,1 millions d'euros, soit un boni de 4,7 millions d'euros. Les coûts de Malvési s'établissent à hauteur de 59,6 millions d'euros pour un budget à 60,1 millions d'euros, soit un boni de 0,5 million d'euros.

À date, le coût de revient unitaire s'établit à 9,60 euros.

Divers

D. BECT

Les travaux se poursuivent dans le cadre du projet de site :

- Organisation : réinternalisation de la maintenance, lancement de plusieurs groupes de travail sur les processus d'intervention (décembre et janvier) et sur le pilotage des investissements (en cours) ;
- Compétences : révision du processus d'intégration en cours (finalisation attendue en janvier) ;
- Management : 4e session de formation en cours, séance de travail master plan 2022 avec les managers de proximité ;
- Branding – image de marque : rédaction du scope de Malvési (en cours), mise à disposition d'un kit de communication (à venir) ;
- « Vivre ensemble » : préparation des budgets 2022 pour les travaux dans les lieux de vie, mise en place d'un affichage dynamique (en cours), d'un trombinoscope (en cours) ainsi que d'une conciergerie (poursuite du groupe de travail) ;
- RSE : passage à l'éclairage LED d'ici mars 2022, étude pour une optimisation de la consommation de gaz des chaudières (en cours), étude sur le remplacement du brûleur des événements par une dénox catalytique (en cours).

Sur le plan opérationnel, les résultats des analyses sur les fûts CERCA et le traitement des fûts restants témoignent d'une absence d'hydrures et de carbure de niobium. Nous sommes en attente de l'autorisation qui nous permettra de reprendre le conditionnement de ces fûts.

F. BOUCHAMA

Nous n'avons donc pas réellement déterminé la cause de l'explosion dans le fût.

A. GOURC

Nous devons revoir les conditions d'intervention

V. MORGAN DE RIVERY

Il n'y a pas eu qu'un seul fut mais plusieurs incident on eu lieu avec d'autres futs.

D. BECT

C'est la raison pour laquelle nous avons développé cette boîte à gants inertée

III. Point Covid-19

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

D. BECT

Nous comptabilisons 2 cas Covid-19 et 3 cas contact sur le site en début de semaine.

Nous observons une recrudescence importante de l'épidémie, bien que les taux d'incidence soient moindres que ceux de la Drôme ou de l'Ardèche – départements particulièrement critiques. La vigilance reste de mise et le respect des gestes barrières est indispensable en cette fin d'année, à commencer par le port du masque et le lavage régulier des mains.

Plusieurs clusters se sont formés sur le Tricastin. Nous espérons éviter cette situation à Malvési.

F. BOUCHAMA

Concernant la vaccination, il est regrettable que seule la troisième dose (rappel) soit proposée sur site. La présence des infirmiers pourrait être mise à profit pour proposer l'ensemble du schéma vaccinal aux salariés qu'ils le souhaitent.

D. BECT

Nous étudierons le sujet avec le service médical.

IV. Point Ressources Humaines [initialement point 9]

1. Point effectifs**D. BECT**

À fin novembre 2021, les 247 salariés inscrits à l'effectif se décomposent comme suit :

- 215 CDI ;
- 23 mesures d'âge ;
- 9 alternants.

2. Point emploi**SQE**

Plusieurs postes sont à l'affichage au département SQE :

- un technicien radioprotection et dosimétrie
- un agent sécurité incendie ;
- un ingénieur sûreté/sécurité.

Production

Le recrutement d'un ingénieur junior d'exploitation est en cours. La demande relative à l'ouverture d'un poste de responsable procédés est en cours de validation.

Les postes suivants ont été pourvus :

- un technicien bureau Travaux et consignation NVH ;
- un chef de poste ;
- un technicien suivi matière.

Département technique

Plusieurs recrutements sont en cours au département technique :

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

- un responsable Arrêt Technique.

Les entretiens sont en cours

Projets

Un chef de projet Lagunes a été identifié. Sa prise de poste est prévue au 1^{er} janvier 2022. Les entretiens se poursuivent pour le recrutement d'un responsable Travaux Neufs.

Direction

Un responsable performance opérationnelle est en cours de recrutement. Services industriels

Plusieurs postes sont à l'affichage au département des Services industriels :

- deux opérateurs Station/Dépotage ;
- un technicien d'installation (NVH).

Plusieurs demandes de recrutement sont par ailleurs ouvertes pour les postes suivants :

- un technicien qualité (atelier UO2) ;
- un responsable d'exploitation de l'atelier UO2 ;
- un technicien Lagune.

W. BOURDON

Nous constatons que vous recréez des postes que vous avez supprimé dans le cadre du PDV. Le PDV a fait beaucoup de mal à l'usine.

D. BECT

Nous avons du mal à recruter les profils recherchés sur beaucoup de métier.

V. MORGAN DE RIVERY

Vu le salaire d'embauche que vous proposez aux superviseurs c'est normal que vous ne trouviez personne. Le sous-traitant offre de meilleur salaire. Aujourd'hui vous ne mettez pas les moyens afin d'attirer des salariés ayant de l'expertise et de l'expérience.

Recrutement 5*8

La majorité des recrutements a été clôturée sur les postes de conducteurs NVH, opérateurs de production, opérateurs d'exploitation et référents techniques. Les entretiens se poursuivent pour les postes qui n'ont pas encore été pourvus à date.

Intérim

Plusieurs intérimaires ont été pérennisés sous contrat CDI en 2021 :

- BOUHADJER Sébastien (octobre 2021) ;
- CLE Marion (décembre 2021) ;

- GIRAL Mathilde (décembre 2021) ;
- LESADE Nolane (décembre 2021).

V. MORGAN DE RIVERY

Vous nous aviez exprimé votre volonté de faire rentrer des intérimaires afin de les tester. Nous vous avons dit que nous étions d'accord mais qu'il fallait donc les embaucher rapidement. On s'aperçoit que ce n'est pas le cas. Quand un intérim donne entière satisfaction il faut l'embaucher sans attendre que ce soit des intérimaires sur d'autre poste dans l'usine comme les assistantes.

T. GUINGAND

Concernant les postes d'opérateur ou conducteur nous avons 13 entretiens en cours. Nous avons titularisé 4 intérim, 2 au laboratoire et 2 à la production.

3. Point RH

Suivi de l'intéressement second semestre 2021

D. BECT

Au 30 novembre, la production d'UF4 s'établit à 2 845 tonnes, pour une cible de 5 469 tonnes. Le critère, actuellement atteint à 1,04 %, devrait atteindre à 1,2 % au 31 décembre.

Concernant la qualité UF4, nous enregistrons 1,6 % de citernes dont la qualité est inférieure à 93,5 %. Nous sommes donc largement en deçà du seuil des 10 % et de la cible, fixée à 6 %.

Enfin, pour ce qui est de la station d'échantillonnage, le nombre de fûts échantillonnés s'élève à 1 854 pour un seuil de 2 100 et une cible de 3 100 fûts. La projection autour de 2 700 fûts sera a priori atteinte d'ici le 31 décembre. En tout état de cause, nous aurons terminé l'ensemble des fûts à échantillonner, ce qui débloquera le critère correspondant.

V. MORGAN DE RIVERY

Qu'en est-il des critères société ?

D. BECT

Je ne dispose pas de l'information en ce qui concerne les coûts. En revanche, les critères relatifs à la sécurité devraient être atteints.

Absentéisme

Le taux d'absentéisme est relativement proche de celui du mois d'octobre. Il s'établit à 6,11 % au niveau de l'Usine, contre 5,74 % en septembre et près de 4 % durant l'été.

Questions

- Bilan des heures supplémentaires d'après l'article 4.2.4 du dispositif conventionnel (répartition par service)

D. BECT

Nous prévoyons un bilan semestriel dans le cadre de ce dispositif conventionnel. Je vous propose donc de faire le point en fin de semestre.

- Point sur la participation 2021

D. BECT

De nombreuses communications ont d'ores et déjà été conduites sur le sujet, notamment en ce qui concerne le contrat METALL+. Nous devons toutefois attendre la clôture pour connaître les résultats définitifs.

Comme nous l'avons annoncé lors des NAO, le contrat de METALL+ permettra une augmentation substantielle de la participation au titre de l'année 2021.

- Point sur les RPV des Ingénieurs et Cadres sur Malvési, nombre de salariés concernés et enveloppe globale attribuée 2020 et 2021

D. BECT

Les données sont mises à disposition des élus dans la BDES.

V. MORGAN DE RIVERY

La CGT s'est étonnée que la direction ait communiqué le montant de la participation 2021 lors des NAO, même si nous comprenons la démarche. Le calcul de la participation Groupe étant basé sur l'Europe, la direction nous communique en général ces données au mois de janvier ou de février – le temps de consolider le comptes. Cette année, pourtant, dans le cadre des NAO, vous avez annoncé :

- qu'un salarié présent toute l'année et ayant perçu une rémunération annuelle brute de 30 000 euros percevrait un montant de participation Groupe de l'ordre de 1 650 euros ;
- qu'un salarié dont la rémunération annuelle brute s'élève à 45 000 euros percevrait un montant de participation Groupe de l'ordre de 1 975 euros.

Ces informations nous ont été communiquées lors de la deuxième réunion des NAO, qui s'est tenue le 24 novembre.

D. BECT

Êtes-vous surpris que nous soyons capables d'estimer dès à présent le montant de la participation de l'année prochaine ?

V. MORGAN DE RIVERY

Nous comprenons la méthode, vous faites de l'affichage. Mais ces données nous étaient historiquement communiquées en février de telle sorte à annoncer les montants définitifs.

D. BECT

Les montants définitifs vous seront communiqués l'année prochaine. En l'occurrence, nous vous transmettons seulement une estimation.

V. Divers [initialement point 11]

1. Information sur la mise à disposition d'un bureau pour la CSSCT

T. GUINGAND

Un bureau sera mis à la disposition de la CSSCT. Il s'agit du bureau situé en face de *Romain YUNG*. Ce bureau est d'ores et déjà disponible. Cette mise à disposition est une solution temporaire. Nous rechercherons un emplacement plus pérenne.

2. Point travaux vestiaires (postés, base vie, laboratoire...)

W. BOURDON

IL manque un surpresseur au vestiaire centrale et la température de l'eau doit être amélioré.

V.LAUQUE

Les travaux relatifs au vestiaire du laboratoire ont-ils été chiffrés et validés ?

D. BECT

Les travaux n'ont pas encore été définis. Nous attendons le chiffrage.

V.LAUQUE

Ces vestiaires sont très vétustes. Ils méritent réellement une rénovation. Leur état n'est pas acceptable. De nombreux dysfonctionnements ont été identifiés (aérations, évacuations, fuites, etc.).

D. BECT

La rénovation du vestiaire centrale a couté 200 000 euros.

3. Point réfection Salle de repos des postés

N. GONZALEZ

Notre demande porte sur le sol, qui s'est détaché.

D. BECT

Ces travaux sont prévus lors du prochain arrêt d'hiver [à vérifier].

4. Point prime pouvoir d'achat

D. BECT

Nous ne la distribuerons pas. La réponse n'a pas évolué depuis le dernier CSE.

V. MORGAN DE RIVERY

Nous suspectons la direction d'avoir profité de la distribution d'une prime de participation non prévu initialement pour supprimer la prime pouvoir d'achat. Nous regrettons que cette prime qui est à destination des bas salaires ne soit pas distribué cette année. Nous vous rappelons que vous avez jusqu'au 30 mars pour la distribuer.

D. BECT

Nous n'avons pas la main sur cette prime. Cela relève du groupe.

5. Compensation repas de Noel

Refus

6. Diffusion aux personnels d'une note explicative sur le fonctionnement de l'atelier U02

La séance est suspendue de 11 heures 05 à 11 heures 30.

M. Bect quitte la séance.

VI. Consultation sur le projet de Plan d'action QVT Orano Chimie Enrichissement 2021-2025 [initialement point 4]

T. GUINGAND

Avez-vous des questions avant que nous procédions à la consultation ?

E. LAULHE

Vous aviez évoqué la possibilité de transformer ce plan d'action en accord local. Avez-vous eu une réponse sur ce point ?

T. GUINGAND

À date, nous ne le prévoyons pas.

E. LAULHE

L'usine de Malvési est-elle concernée par le volet RSE ?

T. GUINGAND

Tout à fait. Le plan d'action RSE s'applique à tous les sites. Nous sommes intégrés à la démarche RSE au même titre que les autres établissements du Groupe. Nous ne sommes pas « hors périmètre ».

E. LAULHE

Qu'en est-il de nos propositions en matière de transition énergétique (équipements photovoltaïques, échanges avec les localités, etc.) ?

T. GUINGAND

Nous en avons connaissance, mais elles ne pourront être étudiées dans l'immédiat. Concernant les équipements photovoltaïques, des contraintes de sécurité spécifiques s'appliquent aux sites industriels en raison d'un risque accru d'incendie.

Le plan d'action s'entend aux bornes de Chimie-Enrichissement, incluant les deux établissements (Malvési et Tricastin). Concernant le volet relatif à l'organisation du travail, aux relations de travail et à la prévention des risques, le point suivant a été ajouté : « valoriser et formaliser les actions de prévention des risques et améliorations des conditions de travail suivies par la CSSCT ». Il ne figurait pas sur la présentation du mois dernier.

UN

F. BOUCHAMA

Ce point ne fait pas réellement de sens. De fait, la CSSCT est systématiquement écartée des démarches de prévention des risques. Nos tentatives de participation sont sans cesse repoussées malgré des efforts renouvelés pour nous investir dans ces actions.

W. BOURDON

Il s'agit effectivement d'un constat que nous faisons. Nous ne sommes pas considérés et reconnus comme acteurs des démarches, mais réduits au rôle de témoins.

F. BOUCHAMA

Si la CSSCT n'est pas dotée de pouvoirs, nous reviendrons en CSE. La CSSCT n'est pas fonctionnelle en l'absence d'une délégation de pouvoirs. Nous sommes pleins de bonne volonté mais nos efforts ne mènent à rien. Nos propositions sont sans cesse écartées. Nous ne sommes pas associés aux groupes de travail ou aux enquêtes (par exemple celle de l'IRSN). Ce fonctionnement est extrêmement frustrant. Nous devrions normalement être considérés comme des partenaires sociaux, et non comme de simples observateurs.

T. GUINGAND

Je prends note de votre remarque.

Avez-vous des déclarations ?

Une élue donne lecture d'une déclaration pour FO

Une élue donne lecture d'une déclaration pour la CFDT.

« Un nouvel accord groupe sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psychosociaux au sein du groupe orano a été signé à l'unanimité par l'ensemble des OS en ce début d'année.

Lors de ces négociations, la CFDT a été force de proposition et se réjouit d'avoir vu avancer des sujets chers à nos cœurs tels que le don de congés et les dispositifs liés aux proches aidants. Encore une fois, d'autres sujets ont été abordés, avec pour seule réponse de la direction "ce point-là ne peut pas être négocié au niveau groupe mais vous pourrez le présenter sans problème au niveau de vos établissements".

Une fois de plus nous pouvons constater que les directions locales ne sont pas sur la même longueur d'onde que la direction groupe. La restitution faite en CSE au mois de Novembre de ce groupe de travail en est le reflet parfait. La quasi-totalité des points retenus ne concerne que des actions de communication :

- *Information sur l'accord à travers une présentation*
- *Une communication sur les acteurs*
- *Une info dédiée sur les dons de congés*
- *Une sensibilisation sur les entretiens annuels*
- *Communication sur les fins de carrière...*

Certaines sont nécessaires et importantes mais on ne peut pas établir un plan d'action ou un futur accord en le basant uniquement sur de la communication.

Concernant les demandes faites par la CFDT lors d'un courrier envoyé à la direction, là encore sur les 13 points évoqués, 3 points ont été retenus, ceux concernant la communication. Les autres sont restés sans réponse ou ont été rejetés sans explication. Quelques exemples :

- 1) Concernant les dons de congés, une demande de réflexion sur la suppression des limites d'âges pour les enfants gravement malades et la suppression de la limite d'âge pour le décès d'un enfant a été formulée. NON catégorique de la direction.
- 2) Le temps partiel annualisé : sujet évoqué par la CFDT depuis longtemps. Après avoir ignoré nos demandes de négociations, la direction s'est enfin positionnée : bien-sûr dans le négatif, alors qu'il est en place chez nos collègues orano projet.
- 3) Favoriser les transports vertueux : plusieurs propositions portées par la CFDT comme l'installation de carports solaires photovoltaïques ou encore discuter avec les collectivités locales pour mettre en place une piste cyclable, aucune n'est retenue, la direction se cachant derrière le futur projet RSE sans savoir si Malvési est englobé dedans, ou encore nous proposant en contrepartie de participer à la fresque du climat prévu en novembre... Concrètement pas de réponses précises.
- 4) Transmission du savoir : la CFDT voulait la mise en place d'un vrai compagnonnage entre la personne partante et son remplaçant quel que soit le poste occupé. La direction se laisse la possibilité de le faire mais pas avec tout le monde, apparemment certains postes sont donc plus importants que d'autres.
- 5) Grilles d'impact au changement : la direction prend en compte ce point et le fera autant qu'il faudra, se vantant que le système actuel fonctionne bien. Apparemment, il n'a pas su faire la route jusqu'à Malvési, où la CFDT était toujours en demande au mois d'octobre 2021 des grilles d'impact du changement qui devaient être établies lors de la réorganisation du pôle radioprotection en fin d'année 2020. Ce mois-ci, la direction nous a enfin annoncé que les grilles n'avaient pas été faites. Pour elle, ce changement ne nécessitait pas une nouvelle étude.

Nous souhaitons rappeler à la direction que l'article 29 de l'accord QVT précise que "les parties reconnaissent que le changement peut être source d'inquiétude, d'inconfort voire de stress pour certains salariés". Notre site étant coutumier des changements d'organisations plus ou moins hasardeux, nous rentrons parfaitement dans ce cas. Pour la CFDT lorsqu'une réorganisation est présentée et votée en CSE, elle est donc importante, et mérite la mise en pratique de ces grilles.

- 6) Création d'une commission QVT : les articles 12 et 15 permettent aux élus d'être garant de la bonne application de l'accord. Beaucoup de sujets sont abordés dans cette accord, c'est pourquoi la CFDT souhaitait la création d'une commission QVT afin de les aborder avant leur présentation en CSE. Certaines prérogatives vont être affectées à la CSSCT qui est déjà surchargée. La création de cette commission aurait permis de travailler les sujets plus en profondeur et de désengorger la CSSCT. La direction ne le souhaite donc pas.

Nous pouvons voir par cette liste non exhaustive, que la direction est bien loin du bon dialogue social qu'elle nous prône depuis des mois, pourtant sur un sujet aussi consensuel que peut être la QVT. Les volontés faibles se traduisent par de beaux discours, les volontés fortes par des actes. Dans ce groupe de travail, nous ne pouvons que constater qu'il y a peu d'actes concrets pour les salariés et pas d'acte du tout allant plus loin que l'accord de base. C'est pourquoi les élus de la CFDT d'Orano chimie enrichissement de Malvési donne un avis défavorable au projet de Plan d'actions QVT Orano chimie enrichissement ».

Un élu donne lecture d'une déclaration pour la CFE-CGC.

Un élu

En ce qui concerne, nous n'avons pas de déclaration. Cependant, la CGT remet également un avis défavorable.

L'ensemble des organisations syndicales s'est exprimé à l'encontre du plan QVT.

De ce fait, le projet de plan d'actions QVT Orano Chimie Enrichissement 2021-2025 recueille un avis défavorable à l'unanimité des votants.

L'avis est défavorable

VII. Consultation sur le projet d'évolution du code éthique à annexer au règlement intérieur [initialement point 5]

T. GUINGAND

Avez-vous des déclarations avant de procéder à la consultation ?

Aucune déclaration n'est communiquée.

Les membres procèdent au vote.

Le projet d'évolution du code éthique à annexer au règlement intérieur recueille 11 abstentions et 2 voix favorables.

L'avis est défavorable

VIII. Consultation sur le pôle de compétence en radioprotection [initialement point 6]

A. GOURC

La présentation effectuée en CHS Groupe ne fait pas référence à des diplômes mais à des niveaux dans l'organisation. Comment expliquez-vous cette différence ?

F. SEVENIER

C'est précisément ce qui est indiqué dans les textes réglementaires. Les diplômes correspondent à des niveaux (niveau 7 pour un bac + 5, niveau 5 pour un bac + 2). La rédaction est celle-ci dans les arrêtés.

A. GOURC

Les documents officiels qui nous ont été présentés ne font pas référence à des « Bac + » mais à des niveaux (à savoir 7 et 5). Cette rédaction est donc une adaptation spécifique à Malvési.

T. GUINGAND

Ce sont des correspondances. RPE et RPO correspondent à ces niveaux de diplôme.

A. GOURC

Certains salariés seront-ils amenés à changer de fonction dans le cadre de cette nouvelle organisation ? Une augmentation de la charge de travail est-elle à prévoir ?

T. GUINGAND

Cette évolution n'entraînera ni charge supplémentaire pour les équipes, ni aucun changement de fonction. Elle est purement formelle et, afin de garantir l'indépendance du pôle, il n'y a pas de rattachement au Conseil.

C. DANJEAN

Nous avons cru comprendre que cette réorganisation était purement réglementaire. La CFDT espère qu'elle sera l'occasion de reconnaître et de valoriser les compétences existantes dans les équipes, mais également de continuer à les développer.

Les membres procèdent au vote.

Le projet d'évolution du pôle de compétence en radioprotection recueille 10 abstentions et 3 voix favorables.

Avis défavorable

Un élu

Un avis formalisé du CSE sera nécessaire pour le dépôt du dossier, autrement dit avant le 30 décembre.

T. GUINGAND

Nous pourrions demander un extrait de procès-verbal même si le compte rendu n'est pas disponible à cette date.

V. MORGAN DE RIVERY

Je vous fournirai un extrait de procès-verbal rapidement.

IX. Information et consultation sur le projet de Plan d'action Handicap OCE Malvési 2021/2023 [initialement point 7]

Présentation par Madame VINAS

Le plan d'action handicap se structure autour de 5 volets :

- l'emploi ;
- la formation ;
- l'insertion et l'intégration ;
- le maintien dans l'emploi ;
- la sensibilisation.

Plusieurs objectifs ont été définis pour chaque catégorie. Des actions et indicateurs de suivi ont ensuite été associés à ces objectifs.

➤ Volet emploi

Le premier objectif consiste à améliorer l'accessibilité à l'emploi des personnes en situation de handicap grâce aux stages, à l'alternance et aux actions de promotion. Les interventions dans les établissements scolaires seront privilégiées grâce à des conventions de partenariat avec les établissements. Les initiatives individuelles seront encouragées sous forme de missions.

Le second objectif porte sur le recrutement de travailleurs en situation de handicap. Tous les emplois actuels ou à venir sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Tous les CV (CDI et alternance) RQTH sont systématiquement analysés par le RH et le manager. Les offres ouvertes seront diffusées sur des sites dédiés à la recherche d'emploi de personnes en situation de handicap.

W.BOURDON

Que prévoyez-vous lorsque le handicap se déclare chez un salarié d'ores et déjà intégré dans la société ?

N.VINAS

Cette situation s'apparente davantage au volet relatif au « maintien dans l'emploi ».

➤ Volet formation

Trois objectifs ont été identifiés.

Nous chercherons à garantir l'accès à la formation grâce à des horaires et lieux adaptés, dans la mesure du possible.

Une formation sera dispensée à l'attention des élus afin de les sensibiliser aux handicaps. Cette sensibilisation sera ouverte à un membre de chaque organisation syndicale.

Enfin, une formation est prévue à destination des managers. Il s'agit d'une formation managériale pour les managers ayant dans leur équipe des personnes en situation de handicap. Elle prévoit également un échange annuel avec le référent handicap établissement.

V.LAUQUE

Il serait pertinent d'élargir cette formation au-delà des managers ayant d'ores et déjà des personnes en situation de handicap dans leur équipe. Les managers qui n'en ont pas peuvent être amenés à en accueillir ultérieurement.

N.VINAS

Tout à fait. Je pense qu'elle sera étendue. Une personne handicapée peut effectivement arriver dans un service à tout moment.

A.GOURC

Concernant la formation des élus, serait-il possible d'en ouvrir l'accès à l'ensemble des membres du CSE? La participation d'un seul élu par organisation syndicale me semble un peu restrictive.

N. VINAS

Je prends note de votre demande.

➤ Volet insertion et intégration

Plusieurs objectifs ont été identifiés concernant l'insertion et l'intégration :

- améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie privée pour les personnes en situation de handicap (rappel du nombre de jours prévus dans l'accord télétravail pour les personnes en situation de handicap) ;
- garantir l'accessibilité des vidéos à tous grâce au sous-titrage et à l'audiodescription (en cours de réalisation au niveau Groupe) ;
- garantir l'accessibilité physique du site (étude des travaux possibles au bâtiment administratif – sanitaires et bureaux –) et assurer une évacuation dans de bonnes conditions pour tous (procédure de secours en cas d'incendie) ;
- sensibiliser les équipes accueillant une personne en situation de handicap, sous réserve de l'accord du salarié concerné ;
- réaliser un bilan de l'intégration du nouveau collaborateur à l'issue de la période d'essai en présence du salarié, de son manager et du référent handicap ;
- communiquer le nombre de réunions de l'équipe pluridisciplinaire.

V. LAUQUE

Concernant la sensibilisation des équipes accueillant une personne en situation de handicap, il me semble que cette action devrait être conduite que le salarié concerné y soit favorable ou non. Une sensibilisation me semble indispensable quel que soit l'avis de cette personne. Celle-ci pourra toutefois être associée à la définition des modalités de réalisation de l'action. En tout état de cause, une telle sensibilisation facilite nécessairement l'intégration d'une personne en situation de handicap.

N. VINAS

C'est ce que nous prévoyons dans les faits. Nous avons précisé « sous réserve de l'accord du salarié concerné » afin de ne pas braquer les personnes en situation de handicap.

V. LAUQUE

Le fonctionnement actuel est largement perfectible. Je le constate dans mon service, au Laboratoire, où l'équipe compte une personne handicapée. De nombreux axes d'amélioration sont encore possibles alors que cette personne est pourtant présente depuis plusieurs années. Nous avons fait remonter plusieurs points d'insatisfaction, mais ils n'ont pas toujours été pris en compte jusqu'à présent.

- Volet maintien dans l'emploi

N. VINAS

Les actions identifiées sont les suivantes :

- l'aménagement des postes de travail conformément aux prescriptions de la médecine du travail ;
- la conduite d'un rappel à destination des salariés en situation de handicap concernant le renouvellement de leur RQTH 6 mois avant la date d'échéance ;
- le suivi spécifique des salariés en arrêt de travail depuis plus de 3 mois ou en arrêts fréquents ;
- l'élaboration et la communication d'un process interne OCE sur l'ajustement ponctuel des horaires de travail pour se rendre à un rendez-vous médical en lien avec son handicap ;

- l'information de la commission diversité des aménagements importants de locaux et de poste.

À noter que le maintien dans l'emploi ne signifie pas toujours que le salarié est maintenu sur le même poste de travail.

E. LAUHLE

Un poste doit être prioritairement proposé à Malvési.

N. VINAS

Tout à fait. Nous chercherons toujours à proposer un poste sur le même site dans le cadre du maintien dans l'emploi.

E. LAUHLE

Cela n'était pas évident il y a quelques années. Un salarié dans l'incapacité de conserver son poste s'était vu proposer un autre poste à La Hague.

T. GUINGAND

De toute évidence, nous proposons en priorité un poste sur le site. D'autres options seront toutefois étudiées si aucune solution n'est trouvée sur place, l'objectif étant d'éviter que la médecine du travail ne prononce une inaptitude en dernier recours.

- Volet sensibilisation

N. VINAS

Plusieurs objectifs ont été définis dans le cadre de ce dernier volet :

- la sensibilisation des managers et des salariés, avec notamment une information Codir sur le nouvel accord handicap ;
- l'amélioration de l'identification des référents handicap ;
- la distribution d'une brochure de sensibilisation au handicap ;
- la participation à la semaine du handicap ;
- la mise en place d'actions favorisant l'utilisation de modules d'e-learning ;
- la conduite d'une sensibilisation aux salariés en situation de handicap dans le cadre de la NSEPA et (*inaudible*) causerie sécurité.

E. LAULHE Une élue donne lecture d'une déclaration pour la CFDT.

« Déclaration des élus CFDT Orano CE Malvési concernant le plan d'action handicap local

Un nouvel accord groupe en faveur du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap a été signé le 2 février 2021, pour les années 2021-2022-2023.

Malgré la désapprobation des élus CFDT, la direction a souhaité conserver la possibilité de décliner l'accord groupe au travers de plans d'action locaux, au détriment d'accords locaux plus engageants. Lors des négociations groupes, de nombreuses demandes de la CFDT ont été renvoyées aux déclinaisons locales de l'accord.

L'article 11.2 "la déclinaison de l'accord au sein des établissements" définit des points à aborder en local, et précise "cette liste n'est bien entendu pas limitative et toute action de nature à accompagner le déploiement du présent accord peut être intégrée au plan d'action". La CFDT avait fondé beaucoup d'espoirs sur le fait que cette liste n'était pas exhaustive, mais à Malvési, elle a vite déchanté.

Concernant les points à négocier inscrits dans l'accord, voici ceux pour lesquels les propositions ne sont pas à la hauteur des attentes :

1. "La prévention d'éventuelles difficultés d'accès et de déplacement au sein de l'établissement".

Une 1ere proposition était de rendre accessibles, à une Personne à Mobilité Réduite, les sanitaires et un bureau du bâtiment administratif. Cette proposition reste sans réponse précise de la direction à ce jour, malgré le fait qu'elle apparaisse dans le plan d'action.

La seconde proposition concerne la prise en charge des frais liés aux contraintes de trajet domicile/travail, que nous souhaitions adapter à nos réalités géographiques, cette proposition a essuyé un refus catégorique de la part de la direction.

2. "L'identification des membres de l'équipe pluridisciplinaire locale et la mise en œuvre des actions de formation nécessaires".

Nous souhaitions pouvoir nommer 1 représentant par Organisation Syndicale et laisser le choix au salarié concerné par la convocation de l'équipe pluridisciplinaire de choisir son représentant. Nous sommes là à l'interface entre la vie personnelle et professionnelle, il nous paraissait important de laisser ce choix personnel au salarié.

Cette proposition faite au niveau groupe, a été renvoyée au niveau local où la direction l'a refusée alors qu'elle ne coûte RIEN.

Certains points demandés par la CFDT Malvési ont tout de même été retenus comme :

- Le sous titrage et l'audio description des vidéos*
- La distribution de plaquettes*
- La sensibilisation du personnel sur les sujets du handicap.*
- Une sensibilisation des élus au handicap*

La CFDT déplore que le plan d'action proposé par la direction repose essentiellement sur des actions de communication et le manque d'ambition en termes d'actions concrètes pour les salariés concernés.

La CFDT a partagé sa vision et ses préoccupations avec la direction locale et lors des commissions, en étant force de propositions, mais certains points sont restés lettre morte.

En conclusion, ce plan d'action n'est pas à la hauteur des attentes raisonnables que peut avoir la CFDT sur le sujet du Handicap, nous sommes donc dans l'obligation de voter contre ce plan d'action ».

Le recueil d'avis est reporté à la demande des élus.

X. Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi [initialement point 8]

Une élue donne lecture d'une déclaration pour la CFDT.

« Déclaration sur la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2021.

La politique sociale

Concernant la politique sociale, on note une très légère tendance à l'amélioration de la part de la nouvelle direction envers l'ensemble des parties prenantes, une volonté de bien faire.

Néanmoins, peu de négociations se déroulent à l'échelon local. Un semblant de négociation locale pour le télétravail, avec in fine peu ou prou le même texte que pour Tricastin. Une fois de plus une DRH de la BU à la manoeuvre, qui a laissé moins de flexibilité que sur les autres sites industriels de Orano R. On regrette que cette Direction n'ait jamais daigné venir à la rencontre des OS de Malvesi depuis les dernières élections (3 ans !), puisque c'est elle qui pilote tout.

On devine d'ores et déjà que les commissions de suivi du CAFC seront également pilotées depuis la tour d'ivoire du Tricastin. On regrette que notre direction et RH locaux n'aient pas plus de marge de manoeuvre (et de moyens notamment humains).

Sur le plan social, de gros progrès sont encore à faire concernant l'organisation du travail, les fameuses

REORGANISATIONS. Quand elles sont présentées, elles sont d'ores et déjà actées, sans que les avis des OS ni des salariés n'aient été entendus. Certaines tardent à venir, on les découvre en lisant les fiches de postes avant présentation aux OS, cela crée une forte inquiétude et de l'anxiété dans les équipes, nous l'avons encore vécu hier. On ose espérer qu'elles sont pensées dans le but d'accroître notre efficacité, sans prendre en compte les égos de certains.

Les Conditions de Travail

L'arlésienne des conditions de travail liées à la température et à la propreté radiologique en fluo perdure toujours. Ce n'est pourtant pas faute d'avoir briqué à la lingette le sol durant les années de faible production... Bref, certains payent pour aller au sauna, pour nous c'est gratuit nous dira-t-on. On garde néanmoins espoir avec les travaux de la fluo débutés depuis plusieurs années.

Et les conditions de travail sur CX2, un bâtiment qui devait rester propre... Les salles qui nécessitent le port du masque ou encore la chaleur qui est très présente dans certaines... il y a comme un décalage.

Pour les doux effluves ammoniacaux à la Récup, on a fini par s'y faire.

On ne fera pas la liste à la Prévert des bâtiments qui prennent l'eau ni de ceux équipés de gouttières intérieures (à breveter), la faute aux cévenols sûrement...

Une pensée également pour nos collègues qui sont empilés dans des open space, qu'ils soient orano CE, DS ou Projet, et le COVID n'y a rien changé... On recrute et après on joue à Tétris...

Une lueur d'espoir avec les bungalows qui arrivent pour les équipes méthodes.

On garde pour l'année prochaine la boîte à gant de la Récup pour les fûts dédiés à UO2.

L'emploi

Sans remonter à l'antéchrist, après un PDV où les effectifs ont été taillés à la machette sans distinction, nous sommes passé par une phase atone en termes de recrutement. Il a fallu pallier en poste par des fiches exceptionnelles, pendant qu'à la journée il fallait faire tout et son contraire sans les moyens nécessaires (on se souvient du "à GB2 on fait comme ça"). Certains ont fini par préférer fabriquer des confitures ou planter des salades, afin de donner plus de sens à leur métier. Cela en dit long sur notre attractivité.

Néanmoins, on note de la part de la direction actuelle une volonté de faire bouger les choses, eh oui nous sommes arrivés aux limites et si on veut un jour arriver aux 14 600 tonnes, il va falloir des bras et des cerveaux.

Une volonté d'augmenter le gréement des équipes postés, des ressources supplémentaires indispensables aux services support afin de faire le job correctement.

Ce n'est pas faute de l'avoir dit haut et fort depuis des années dans les différentes instances, nous sommes enfin entendus, mieux vaut tard que jamais.

Par contre, nous déplorons que des annonces de réorganisation mettent plus d'un an à se concrétiser, la preuve en est avec les méthodes où un poste reste à pourvoir alors que des candidatures internes ont été faites, sans que l'on sache les concrétiser.

Il faudra également veiller à concrétiser des recrutements judicieux, en évitant les erreurs de castings ou les recrutements démissions dans la foulée.

C'est par cette déclaration que la CFDT, malgré de récents signaux positifs, exprime son désaccord. La CFDT donnera donc un avis défavorable ».

Un élu FO donne lecture d'une déclaration

Un élu CGT donne lecture d'une déclaration

La CFDT et la CGT donnent un avis défavorable. FO s'abstient.

De ce fait, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi recueillent un avis défavorable.

XI. Commissions du CSE [initialement point 10]

1. Compte rendu de la CSSCT du 3 décembre 2021

F. BOUCHAMA

Plusieurs points ont été abordés à l'occasion de la CSSCT du 3 décembre dernier.

- Nous sommes revenus sur la situation Covid.
- Nous avons étudié en détail les résultats de l'analyse des fûts CERCA. Les raisons réelles de l'explosion à l'intérieur du fût ne sont pas connues.
- L'enquête matrice-emploi de l'IRSN, à laquelle la CSSCT n'a pas été associée, nous a été présentée.
- Nous avons fait un point sur l'organisation de la récupération de matières en précipitation.
- Nos inquiétudes relatives à la tenue du bâtiment et les autres structures ont été levées [à vérifier].

- Plusieurs questions des élus ont été abordées.
 - Suite à nos questions, la direction a pris la décision de ne plus faire entrer personne d'ici l'obtention du retour du Cossen.
 - La consigne 63 est étudiée en CSSCT centrale.
 - Le système permettant d'informer automatiquement le secrétaire des soins infirmiers n'existe plus. Une autre solution d'information devra être convenue.

Les autres questions seront traitées lors de la prochaine CSSCT.

2. Point activités sociales et culturelles

V. MORGAN DE RIVERY

Nous avons de nouveau été contraints d'annuler l'arbre de Noël cette année. Nous devons nous acquitter de 300 euros de frais d'annulation auprès du prestataire.

Nous tenterons d'organiser une journée en plein air à destination des enfants, aux beaux jours.

XII. Agenda des prochains CSE et commissions 2022 [initialement point 12]

T. GUINGAND

Le calendrier 2022 a été finalisé. Le prochain CSE se tiendra le mardi 18 janvier 2022.

V. LAUQUE

Les réunions de la CEF sont prévues en mars, juin et novembre. Nous avons statué de les organiser fin janvier, fin avril et fin septembre 2022, au plus proche des dates charnières du plan de formation. Pourriez-vous les reprogrammer ?

T. GUINGAND

Tout à fait. Je pourrai mettre à jour l'agenda en fonction de ces contraintes. Je vous ferai parvenir les invitations dans la foulée, avant les congés.

Je vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 heures 40.

Le Secrétaire du CSE

Vincent Morgan de Rivery



approuvé à l'unanimité lors du CSE du 15 février

Annexe

Avis des élus CGT au CSE du 16 décembre 2021 sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Nous sommes aujourd'hui consultés sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Nous sommes sur un site de production. Produire devrait être notre priorité. Comment piloter, conduire, maintenir et entretenir dans des conditions optimales nos installations, sans des effectifs suffisants avec toutes les connaissances et les compétences associées. Vous avez une vision tronquée de ce que doit être un site industriel !!! Combien nous coûte au final, le manque d'effectifs, de compétences, d'experts. Vouloir faire des économies de personnels est contreproductif. Le résultat des productions est là pour en attester. Dans la continuité de ce qui a déjà été dit dans le passé concernant la formation, la direction depuis plusieurs années, préfère recruter à l'extérieur des salariés diplômés à soi-disant fort potentiel mais sans aucune connaissance des installations, d'autant que dans la majorité des cas, le compagnonnage et/ou le recouvrement est inexistant ou insuffisant. Il serait, à notre sens, plus intéressant de favoriser les salariés en place en valorisant les métiers et les parcours et en utilisant le budget formation pour les faire évoluer. Même si le service RH est déjà en surchauffe, la CGT vous demande d'accélérer le recrutement et la formation notamment pour assurer les plans de production et en même temps réussir le démarrage du bâtiment NVH. La CGT vous demande d'anticiper au mieux les prochains départs, en termes de remplacement et transmission des savoirs et compétences. La CGT vous demande de faire preuve de plus d'attractivité pour attirer et fidéliser les profils recherchés, particulièrement les salariés en intérim, en CDD et les alternants qui prouvent chaque jour la qualité de leur travail. La CGT vous demande d'assurer et favoriser la montée en compétences des salariés de l'usine au travers de plans de formation adaptés, tout en leur proposant de réelles perspectives d'évolutions de carrière. Nous déplorons l'usage massif de la Sous-Traitance sur nos sites. Des activités, auparavant assurées par nos soins ont été externalisées. Tout cela nous met en difficulté, nous ne maîtrisons plus nos installations. Cela a un impact négatif sur notre production et notre outil industriel. Nous demandons notamment la ré-internalisation de la maintenance, revendication historique de la CGT, matérialisée par l'accord de fin de conflit 2020. Nous demandons la ré-internalisation de l'incinérateur et de ses salariés ORANO DS qui exploitent en 5x8 cette installation. Comment expliquer que cette population soit traitée différemment des salariés postés sous contrat Orano CE Malvési ? Avis des élus CGT CSE du 16 décembre 2021 sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi jeudi 16 décembre 2021 Enfin, nous dénonçons la pertinence des indicateurs en ce qui concerne les accidents du travail et notamment ceux qui donnent lieu à des soins à l'extérieur de l'établissement. Désormais la quasi-totalité des accidents des salariés est déclarée sans arrêt quelle que soit la gravité des blessures. Concernant les mouvements sociaux bien trop nombreux sur notre usine. La psychorigidité de nos dirigeants engendre ces situations de blocage. Comment expliquer que notre direction fasse le choix de laisser les salariés en grève et nos installations à l'arrêt sans aucune proposition concrète pour sortir de ces situations. Le dialogue social ne doit pas se cantonner à la recherche à tous prix d'un accord majoritaire afin d'éteindre les colères. Ça ne fonctionne pas. Les problèmes doivent être résolus par de véritables propositions, permettant un réel compromis entre les attentes légitimes des salariés et celles de notre direction. Point positif, le retour du talon pour les bas salaires, revendication historique de la CGT. Cette mesure bas salaires qui avait disparu des accords salariaux fait son grand retour. Point négatif le coût financier du talon n'est supporté que par la seule catégorie des OETAM, sans aucune solidarité de la population ingénieurs et cadres, qui a pourtant les plus hauts salaires. Nous ne sommes pas dans la lutte des classes, au contraire, nous demandons aussi que la population des ingénieurs et cadres puisse

bénéficiaire de garanties minimums d'augmentation générale. Pour la CGT, Il est donc grand temps de remettre les salariés au cœur de tous les projets de la société et avoir une politique salariale à la hauteur des objectifs pour restaurer la confiance et retrouver un climat apaisé. Pour toutes ces raisons, la CGT donne un avis défavorable à la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

**DECLARATION FO SUR LA
CONSULTATION 2021 DE LA POLITIQUE SOCIALE,
LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

Nous tenons tout d'abord à mettre en avant les salarié(e)s, femmes et hommes, de l'établissement qui se sont fortement mobilisés dès mars 2020 pour assurer la continuité d'exploitation et la poursuite des chantiers en cours, dans un contexte inédit et difficile de crise sanitaire. L'engagement et la mobilisation de toutes et tous dans un environnement de travail dégradé ont largement contribué à atténuer les effets de la crise sanitaire sur les activités de l'établissement. Depuis plusieurs années, la recherche continue d'économies et d'optimisation des coûts a eu de lourds impacts au niveau de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi. En effet, les suppressions et externalisations de postes, les réorganisations de certains départements et unités ont entraîné des surcharges de travail, ont été source de tensions et parfois de démotivation pour des salariés pourtant très attachés à leur entreprise. C'est pourquoi, nous ne pouvons que nous satisfaire du changement récent de politique sociale, du retour à l'embauche, de la réinternalisation en cours de la maintenance et de certains postes jusque-là sous-traités. C'est un bon début. Il conviendra toutefois d'être vigilant quant au gréement des ressources nécessaires au bon fonctionnement de l'atelier UO2, projet essentiel à la résolution des problèmes rencontrés à MELOX. Une nouvelle fois, FO rappelle les enjeux prioritaires sur un plan RH ; l'établissement doit être en mesure :

- D'anticiper les besoins, liés au grément des nouvelles installations, aux départs à la retraite ou en congés de fin de carrière,
- D'attirer des candidats et proposer un avenir, une embauche à nos apprentis, alternants et intérimaires, cela veut dire être attractif socialement,
- De fidéliser les salariés et leur proposer des évolutions de carrières par le biais de l'acquisition et le développement des compétences, en favorisant notamment des parcours de formation individualisé et certifiant,
- De faciliter la transmission des compétences et des savoir-faire.

Dans l'attente des résultats de cette nouvelle politique sociale, FO s'abstiendra et restera vigilant sur la mise en œuvre des projets en cours.

**Déclaration des élu.es FO sur le projet de plan d'actions QVT OCE Malvesi
2021 – 2025**

Le plan d'action proposé par la Direction Générale suite à 3 réunions avec les Représentants du personnel est insuffisant. 3 réunions qui ont été une parodie de dialogue social, la Direction a présenté et proposé des actions sans écouter la majeure partie des propositions des organisations syndicales. Pour FO, la QVT est indissociable de la lutte contre la pénibilité au travail. Le plan d'action ne peut se résumer entre autres qu'à des actions de communication. En conséquence, FO donne un Avis défavorable.

N 7



Déclaration des élus CFDT Orano CE Malvési concernant le groupe de travail relatif à la QVT.

Un nouvel accord groupe sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psycho-sociaux au sein du groupe orano a été signé à l'unanimité par l'ensemble des OS en ce début d'année.

Lors de ces négociations, la CFDT a été force de proposition et se réjouit d'avoir vu avancer des sujets chers à nos cœurs tels que le don de congés et les dispositifs liés aux proches aidants. Encore une fois, d'autres sujets ont été abordés, avec pour seule réponse de la direction « ce point-là ne peut pas être négocié au niveau groupe mais vous pourrez le présenter sans problème au niveau de vos établissements ».

Une fois de plus nous pouvons constater que les directions locales ne sont pas sur la même longueur d'onde que la direction groupe. La restitution faite en CSE au mois de Novembre de ce groupe de travail en est le reflet parfait. La quasi-totalité des points retenus ne concernent que des actions de communication :

- Information sur l'accord à travers une présentation
- Une communication sur les acteurs
- Une info dédiée sur les dons de congés
- Une sensibilisation sur les entretiens annuels
- Communication sur les fins de carrière...

Certaines sont nécessaires et importantes mais on ne peut pas établir un plan d'action ou un futur accord en le basant uniquement sur de la communication.

Concernant les demandes faites par la CFDT lors d'un courrier envoyé à la direction, là encore sur les 13 points évoqués, 3 points ont été retenus, ceux concernant la communication. Les autres sont restés sans réponse ou ont été rejetés sans explication. Quelques exemples :

1) Concernant les dons de congés, une demande de réflexion sur la suppression des limites d'âges pour les enfants gravement malades et la suppression de la limite d'âge pour le décès d'un enfant a été formulée. NON catégorique de la direction.

2) Le temps partiel annualisé : sujet évoqué par la CFDT depuis longtemps. Après avoir ignoré nos demandes de négociations, la direction s'est enfin positionnée : bien-sûr dans le négatif, alors qu'il est en place chez nos collègues orano projet.

3) Favoriser les transports vertueux : plusieurs propositions portées par la CFDT comme l'installation de carports solaires photovoltaïques ou encore discuter avec les collectivités locales pour mettre en place une piste cyclable, aucune n'est retenue, la direction se cachant derrière le futur projet RSE sans savoir si Malvési est englobé dedans, ou encore nous proposant en contrepartie de participer à la fresque du climat prévu en Novembre... Concrètement pas de réponses précises.

4) Transmission du savoir : la CFDT voulait la mise en place d'un vrai compagnonnage entre la personne partante et son remplaçant quel que soit le poste occupé. La direction se laisse la possibilité de le faire mais pas avec tout le monde, apparemment certains postes sont donc plus importants que d'autres.

5) Grilles d'impact au changement : la direction prend en compte ce point et le fera autant qu'il faudra, se vantant que le système actuel fonctionne bien. Apparemment, il n'a pas su faire la route jusqu'à Malvési, où la CFDT était toujours en demande au mois d'octobre 2021 des grilles d'impact du changement qui devaient être établies lors de la réorganisation du pôle radioprotection en fin d'année 2020. Ce mois-ci, la direction nous a enfin annoncé que les grilles n'avaient pas été faites. Pour elle, ce changement ne nécessitait pas une nouvelle étude.

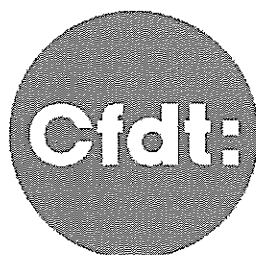
Nous souhaitons rappeler à la direction que l'article 29 de l'accord QVT précise que « les parties reconnaissent que le changement peut être source d'inquiétude, d'inconfort voire de stress pour certains salariés ». Notre site étant coutumier des changements d'organisations plus ou moins hasardeux, nous rentrons parfaitement dans ce cas. Pour la CFDT lorsqu'une réorganisation est présentée et votée en CSE, elle est donc importante, et mérite la mise en pratique de ces grilles.

6) Création d'une commission QVT : les articles 12 et 15 permettent aux élus d'être garant de la bonne application de l'accord. Beaucoup de sujets sont abordés dans cette accord, c'est pourquoi la CFDT souhaitait la création d'une commission QVT afin de les aborder avant leur présentation en CSE. Certaines prérogatives vont être affectées à la CSSCT qui est déjà surchargée. La création de cette commission aurait permis de travailler les sujets plus en profondeur et de désengorger la CSSCT. La direction ne le souhaite donc pas.

Nous pouvons voir par cette liste non exhaustive, que la direction est bien loin du bon dialogue social qu'elle nous prône depuis des mois, pourtant sur un sujet aussi consensuel que peut être la QVT. Les volontés faibles se traduisent par de beaux discours, les volontés fortes par des actes. Dans ce groupe de travail, nous ne pouvons que constater qu'il y a peu d'actes concrets pour les salariés et pas d'acte du tout allant plus loin que l'accord de base. C'est pourquoi les élus de la CFDT d'Orano chimie enrichissement de Malvési donne un avis défavorable au projet de Plan d'actions QVT Orano chimie enrichissement.

Pour la CFDT, le Représentant Syndical en CSE

Emeline Lauthé



Orano CE
Malvési



Déclaration des élus CFDT Orano CE Malvesi concernant le plan d'action handicap local

Un nouvel accord groupe en faveur du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap a été signé le 2 février 2021, pour les années 2021-2022-2023.

Malgré la désapprobation des élus CFDT, la direction a souhaité conserver la possibilité de décliner l'accord groupe au travers de plans d'actions locaux, au détriment d'accords locaux plus engageants. Lors des négociations groupes, de nombreuses demandes de la CFDT ont été renvoyées aux déclinaisons locales de l'accord.

L'article 11.2 « la déclinaison de l'accord au sein des établissements » définit des points à aborder en local, et précise « cette liste n'est bien entendu pas limitative et toute action de nature à accompagner le déploiement du présent accord peut être intégrée au plan d'action ». La CFDT avait fondé beaucoup d'espoirs sur le fait que cette liste n'était pas exhaustive, mais à Malvesi, elle a vite déchanté.

Concernant les points à négocier inscrits dans l'accord, voici ceux pour lesquels les propositions ne sont pas à la hauteur des attentes :

1. « La prévention d'éventuelles difficultés d'accès et de déplacement au sein de l'établissement ».

Une 1ère proposition était de rendre accessibles, à une Personne à Mobilité Réduite, les sanitaires et un bureau du bâtiment administratif. Cette proposition reste sans réponse précise de la direction à ce jour, malgré le fait qu'elle apparaisse dans le plan d'action.

La 2nd proposition concerne la prise en charge des frais liés aux contraintes de trajet domicile/travail, que nous souhaitons adapter à nos réalités géographiques, cette proposition a essuyé un refus catégorique de la part de la direction.

2. « L'identification des membres de l'équipe pluridisciplinaire locale et la mise en œuvre des actions de formation nécessaires ».

Nous souhaitons pouvoir nommer 1 représentant par Organisation Syndicale et laisser le choix au salarié concerné par la convocation de l'équipe pluridisciplinaire de choisir son représentant. Nous sommes là à l'interface entre la vie personnelle et professionnelle, il nous paraissait important de laisser ce choix personnel au salarié.

Cette proposition faite au niveau groupe, a été renvoyée au niveau local où la direction l'a refusée alors qu'elle ne coûte RIEN.

Certains points demandés par la CFDT Malvesi ont tout de même été retenus comme :

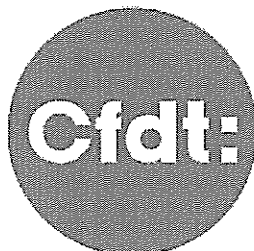
- Le sous titrage et l'audio description des vidéos
- La distribution de plaquettes
- La sensibilisation du personnel sur les sujets du handicap.
- Une sensibilisation des élus au handicap

La CFDT déplore que le plan d'action proposé par la direction repose essentiellement sur des actions de communication et le manque d'ambition en termes d'actions concrètes pour les salariés concernés.

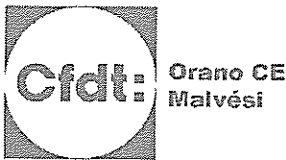
La CFDT a partagé sa vision et ses préoccupations avec la direction locale et lors des commissions, en étant force de propositions, mais certains points sont restés lettre morte.

En conclusion, ce plan d'action n'est pas à la hauteur des attentes raisonnables que peut avoir la CFDT sur le sujet du Handicap, nous sommes donc dans l'obligation de voter contre ce plan d'action.

Pour la CFDT, le Représentant Syndical en CSE
Emeline Laulhé



Orano CE
Malvési



DECLARATION SUR LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI 2021.

La politique sociale

Concernant la politique sociale, on note une très légère tendance à l'amélioration de la part de la nouvelle direction envers l'ensemble des parties prenantes, une volonté de bien faire.

Néanmoins, peu de négociations se déroulent à l'échelon local. Un semblant de négociation locale pour le télétravail, avec in fine peu ou prou le même texte que pour Tricastin. Une fois de plus une DRH de la BU à la manœuvre, qui a laissé moins de flexibilité que sur les autres sites industriels de Orano R. On regrette que cette Direction n'ait jamais daigné venir à la rencontre des OS de Malvesi depuis les dernières élections (3 ans !), puisque c'est elle qui pilote tout.

On devine d'ores et déjà que les commissions de suivi du CAFC seront également pilotées depuis la tour d'ivoire du Tricastin. On regrette que notre direction et RH locaux n'aient pas plus de marge de manœuvre (et de moyens notamment humains).

Sur le plan social, de gros progrès sont encore à faire concernant l'organisation du travail, les fameuses REORGANISATIONS. Quand elles sont présentées, elles sont d'ores et déjà actées, sans que les avis des OS ni des salariés n'aient été entendus. Certaines tardent à venir, on les découvre en lisant les fiches de postes avant présentation aux OS, cela crée une forte inquiétude et de l'anxiété dans les équipes, nous l'avons encore vécu hier. On ose espérer qu'elles sont pensées dans le but d'accroître notre efficacité, sans prendre en compte les égos de certains.

Les Conditions de Travail

L'arlésienne des conditions de travail liées à la température et à la propreté radiologique en fluo perdure toujours. Ce n'est pourtant pas faute d'avoir briqué à la lingette le sol durant les années de faible production... Bref, certains payent pour aller au sauna, pour nous c'est gratuit nous dira-t-on. On garde néanmoins espoir avec les travaux de la fluo débutés depuis plusieurs années.

Et les conditions de travail sur CX2, un bâtiment qui devait rester propre... Les salles qui nécessitent le port du masque ou encore la chaleur qui est très présente dans certaines ... il y a comme un décalage.

Pour les doux effluves ammoniacaux à la Récup, on a fini par s'y faire.

On ne fera pas la liste à la Prévert des bâtiments qui prennent l'eau ni de ceux équipés de gouttières intérieures (à breveter), la faute aux cévenols sûrement...

Une pensée également pour nos collègues qui sont empilés dans des open space, qu'ils soient orano CE, DS ou Projet, et le COVID n'y a rien changé... On recrute et après on joue à Tétris...

Une lueur d'espoir avec les bungalows qui arrivent pour les équipes méthodes.

On garde pour l'année prochaine la boîte à gant de la Récup pour les fûts dédiés à UO₂.

L'emploi

Sans remonter à l'antéchrist, après un PDV où les effectifs ont été taillés à la machette sans distinction, nous sommes passé par une phase atone en termes de recrutement. Il a fallu pallier en poste par des fiches exceptionnelles, pendant qu'à la journée il fallait faire tout et son contraire sans les moyens nécessaires (on se souviens du « à GB2 on fait comme ça »). Certains ont fini par préférer fabriquer des confitures ou planter des salades, afin de donner plus de sens à leur métier. Cela en dit long sur notre attractivité.

Néanmoins, on note de la part de la direction actuelle une volonté de faire bouger les choses, eh oui nous sommes arrivés aux limites et si on veut un jour arriver aux 14600 tonnes, il va falloir des bras et des cerveaux.

Une volonté d'augmenter le gréement des équipes postés, des ressources supplémentaires indispensables aux services support afin de faire le job correctement.

Ce n'est pas faute de l'avoir dit haut et fort depuis des années dans les différentes instances, nous sommes enfin entendus, mieux vaut tard que jamais.

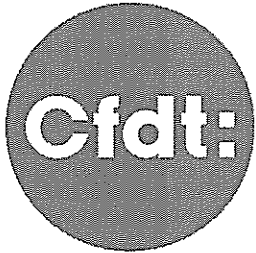
Par contre, nous déplorons que des annonces de réorganisation mettent plus d'un an à se concrétiser, la preuve en est avec les méthodes où un poste reste à pourvoir alors que des candidatures internes ont été faites, sans que l'on sache les concrétiser.

Il faudra également veiller à concrétiser des recrutements judicieux, en évitant les erreurs de castings ou les recrutements démissions dans la foulée.

C'est par cette déclaration que la CFDT, malgré de récents signaux positifs, exprime son désaccord. La CFDT donnera donc un avis défavorable

Pour la CFDT, le Représentant Syndical en CSE

Emeline Lauthé



**Orano CE
Malvési**

NM