

## Paimboeuf

## Compte-rendu CSE Ordinaire – 21 janvier 2021

La **CFDT** souhaite vous partager les différents sujets abordés lors de ce dernier CSE.

### 1. Retour sur la réunion CSSCT du 17/12/2020

- Echanges sur les bouchons d'oreilles : mise à disposition de sachets de bouchons d'oreilles chez les chefs d'équipe
- Actions sécurité issus de l'observatoire sécurité : être plus proactif dans le traitement de ces actions, voir pour créer un groupe qui prendrait en charge l'avancée des écarts pendant l'arrêt technique
- Point sur filtration des boues : soutien du chef de projet
- Détection argon : procédure à créer pour décrire la conduite à tenir en cas de déclenchement d'alarme
- Nouveaux masques à utiliser au dépotage acide
- Exercice d'évacuation : 2 « réels » prévus en 2021, des exercices fictifs réalisés en 2020, déplacement à venir du point de rassemblement suite aux remarque des pompiers (aujourd'hui trop proche des lignes hautes tensions)
- Mise à jour des fiches de nettoyage Flush et Coupe 4
- Sapins de stockage dégradés : actions à venir
- Nouvel arrêté préfectoral de l'usine : prise en compte des derniers travaux sur le site, augmentation de la possibilité de stockage de Zr sur le site

La **CFDT** interpelle la Direction sur le fait que le fonctionnement de la CSSCT n'est pas à l'attendu (délai de prévenance pas toujours tenu, documentation « pas très fournie », sujets traités « à la va-vite », la CSSCT n'est pas toujours associée aux réceptions des équipements, il faut remettre cette commission au cœur de la sécurité de l'usine car elle a un vrai rôle à jouer !

La **CFDT** rappelle à la Direction qu'il faut que les actes accompagnent les messages sécurité

#### • Point sur la situation COVID au sein de l'établissement

- Bulletin de l'ARS du 15/01 : taux d'incidence de nouveau en augmentation, à date pas de dérive sur les indicateurs hospitaliers (confirmation par le Médecin du Travail), en fonction de l'évolution des indicateurs, la Direction envisagera le retour à un nettoyage en poste par GSF
- 2 personnes positives au COVID parmi les salariés (2 alternantes) : pas de salarié en attente de test, pas de contamination interne site
- Couvre-feu fixé à 18h et poursuite du télétravail a minima jusqu'à fin janvier 2021(Dispositif 3)
- Au 18/01 : Cumul de 7 cas COVID sur l'établissement sans contact d'origine intérieur site
- Toujours principe de la semaine pour les salariés qui reviennent de l'étranger :
  - ✓ Si voyage perso : le salarié doit poser des congés pour la semaine
  - ✓ Si voyage professionnel : sur le site pas de cas, voyages à l'étranger non autorisés

#### • Point sur le télétravail (bilan à date)

- Dispositif 3 : 613 jours de télétravail en décembre / 848 en novembre
- Nombre moyen de jours de télétravail : 5.73 en décembre / 7.64 en novembre
- Nombre moyen de salariés ayant télétravaillés : 107 salariés en décembre / 111 en novembre
- A date : hors dispositif 3, 39 demandes (0 refus, 2 demandes réajustées entre demande du salarié/manager) ; en détail : 23 demandes (pour 1 jour), 12 (pour 2 jours), 3 (pour 3 jours)

La **CFDT** demande une attente particulière sur la charge à répartir en cas de télétravail d'un manager, charge qui retombe sur les adjoints.

### 2. Actualité Framatome

- Flamanville : fin de la mise en place d'une sonde de niveau sur une cuve, début du chargement du Fuel prévu 3<sup>ème</sup> trimestre 2022, mise en service industrielle en 2023 (comportant le délai des autorisations de l'ASN)
- Accord NAO : signature des 4 OS
- Finalisation d'un accord de fabrication de combustible à l'uranium de retraitement enrichi pour EDF (passage de 500 à 1000 T)
- Richland : 1<sup>er</sup> assemblage complet avec tubes chromés, introduit en centrale cette année
- Basculement en HF 40% au lieu de 59%

### 3. Marche de l'établissement en Décembre 2020

- Ponctualité : très mauvais mois, difficulté de transport (ex : maritime pour Richland)
- Qualité : année difficile
- Coûts usine : ETP (budget respecté), 1 ETP de plus sur l'année par rapport au budget ; anticipation mal réalisée pour les coûts notamment mauvaise provision pour intéressement (gros de l'écart), NAO mal prévues, primes COVID non budgétées

#### La CFDT demandera à la Direction un point plus précis sur ce sujet le mois prochain

- Equipements : bon fonctionnement HMR, moins sur le polissage, objectifs atteints
- Suggestions 2768 (objectif à 3000 pour 2020)
- Sécurité : résultats plutôt bons. A note dernier AAA : 6/11/2020

- Stock matière à date

- Pas de tension particulière, vigilance pour une coulée de M5 et une coulée Candu. Peu de ZY4, mais peu consommé en ce moment
- Pas de crainte de rupture d'approvisionnement liée à MJ

- Point sur les investissements Zenith (coupe 5, OPAL 3, rectifieuse, filtration boues)

- Coupe 5 : en cours de qualification, lots rebutés passés sur l'équipements sont conformes, des optimisations sur l'automatisme à prévoir par le fournisseur, bon déroulement, déplacement prévu en semaines 14/18, banc de contrôle longueur et perpendicularité monté par la CRM en cours d'installation, et à qualifier pour FA, l'ancien banc servira pour la métrologie
- Rectif BAB : retard pris à cause de réappro des meules, mission prévue la semaine prochaine, mise au point à prévoir, stries de rectif et rugosité à optimiser, réception en avril sur site
- OPAL 3 : supervision Tourn'EVIS à qualifier, finalisation plans d'actions AMDEC, réception définitive à prévoir par CSSCT, pas de suppression prévue des tables de contrôle manuel
- Filtration des boues de polissage : Rellumix sur site depuis le 20/01, essais repris avec agitation pour envoi des boues, changement de taille du filtre (20µm), débit plutôt encourageant en fin d'année. Le fournisseur ne nous laisse pas tomber

La CFDT suggère qu'on fasse appel à des ressources Framatome (DTI), pour nous aider, voir pour avoir de l'appui et l'expérience de Framatome

La CFDT partage la suggestion de la CGT d'une réactivation du groupe de travail pour soutenir le chef de projet

- Point sur le projet chrome

- Prototype installé et réceptionné début janvier
- Plusieurs batch réalisés avec opérateurs dédiés
- Formalisation de la documentation à finaliser, local à aménager, optimisation du fonctionnement du prototype,
- 2ème prototype : optimisation chez DEPHIS, livraison fin février 2021 ou 2<sup>nd</sup> semestre 2021 suivant scénario choisi
- 1<sup>er</sup> assemblage de Richland pour livraison à Calvert Cliff, chargement au printemps 2021 : attente des 1<sup>ers</sup> retours d'ici 1 ½ an
- Mesures prévues sur les nanoparticules prévues en février

- Point qualité (rugosité...)

- Dégradation en fin d'année sur le CNQ (lots en retest corrosion)
- 17x17 M5 : FPR très au-dessus de l'objectif, plan d'actions à venir (projet MasterPlan)

La CFDT interroge la Direction : « si les résultats de FPR avaient été à l'objectif, combien de kilomètres auraient été produits ? »

- Point sur le projet MP 376 « Suppression d'une passe intermédiaire au traitement thermique »

- Essais faits en 2004 qui avaient déjà validés cette possibilité
- Laminage de 2 FEP sur 2 trex 17x17 M5
- Validation par DMC de la poursuite du projet et prendre décision GO/NO GO sur lancement d'un programme de qualification, attente résultats US finaux,
- Un projet qui prendra du temps (temps de qualification, accords des clients EDF, FA et FG)
- Les gains attendus sont surtout des gains de dégoulotage du TTH

- Point sur les essais basculement HF 40%

- Enjeux : réduction de l'impact environnemental en cas de déversement accidentel
- 1<sup>ers</sup> essais réalisés à l'arrêt d'été mais non aboutis ; reprise des essais le 18/01
- Début de semaine prochaine : il n'y aura plus que du HF 40% sur site
- Petit impact de surcoût lié à plus de manutention, (+ 1/3 de dépotage en plus), reste moins cher que d'avoir à investir dans sécurisation du site réglementaire et imposée par la DREAL.

- Point sur le projet MP 375 « Essais évolution contrôle en cours »

- Côté FPR pas d'incidence, légère dégradation sur filtre rayures, à voir pour décision en CODIR mi-février (sem. 6), ensuite modification de la procédure au lieu de la CCT

- Point sur les déplacements des équipements FC

- Plusieurs phases prévues :
  - ✓ 1<sup>ère</sup> phase : déplacement de la MCLP3 vers la coupe 5 en semaine 14, endoscope à déplacer, attente que la coupe 5 soit qualifiée, qualif interne à prévoir sur la MCLP3, stabilisation du marbre à prévoir (5 semaines complètes)
  - ✓ 2<sup>ème</sup> phase : déplacement de l'US8 de quelques mètres pour emplacement définitif (semaine 15)
  - ✓ 3<sup>ème</sup> phase (indépendant des autres) : rectification BAB (semaine 17) à côté du sablage, PALO VERDE à déplacer vers l'ancien magasin
- Interaction des déplacements des machines pendant le temps de production, balisage à prévoir, rappel des règles de port des EPI, vigilance
- Mise à niveau de la MCLP3 : cela ne fait pas partie du projet Coupe 5, mais sera peut-être fait dans un 2<sup>nd</sup> temps

- Point sur la débouchonneuse FC

- Mauvais fonctionnement après arrêt, intervention de la maintenance, meilleur fonctionnement, peut-être liée à l'augmentation de capacité, à noter que la coupe 5 débouchonnera les tubes en automatique

La **CFDT** suggère de remettre un investissement pour rendre le débouchonnage plus robuste (gain de temps, baisse des TMS), la Direction regarde le sujet, mais à date rien de prévu.

#### 4. Présentation du PDP 1er semestre

- 8800 keq pour 2021 (4904 en S1 et 3896 en S2),
- 3 semaines d'arrêt d'été (29-30-31), et une semaine à l'arrêt d'hiver
- Passage à 1 équipe de WE fin mars 2021. Aujourd'hui, équipes semaines grées au taquet, mais problématique pour poser des remontes
- 1er trimestre chargé
- A date très peu d'absentéisme, donc tous les équipements tournent

#### 5. Actions en cours sécurité

- Stop of Work

- Présentation sécurité faite aux équipes et plan d'actions 2021 avec attente sur le comportement individuel
- Finalisation de nos plans d'actions TOP5 killer
- Le budget n'est pas un frein à la sécurité, cela ne doit pas rentrer en ligne de compte, retour plutôt positif, des actions historiques à purger
- Il faut joindre des preuves à la parole, démontrer que cela est possible, attente du soutien des OS sur ces sujets, chacun à son niveau doit monter son exigence, réactivité managériale,

La **CFDT** alerte sur le fait qu'on nous noie d'informations, notamment les managers, empilement des actions qui ne sont pas traitées, exemple Red Tag,

Insister sur le fait que la sécurité doit être la 1<sup>ère</sup> priorité d'une usine en production : message repassé aux managers

- VSE 2.0

- Démarche explicitée aux managers par M. BRIEND, et déployées dans les équipes

- Point sur les contrôles des ponts ; Présentation de la check-list

- Mise en place d'un contrôle hebdo sur engins des chariots, nacelles et ponts
- La responsabilité de la personne qui contrôle est engagée si problème, c'est une obligation réglementaire

### 6. Bilan de l'arrêt d'hiver

- Bon déroulement de l'arrêt, 58 personnes et 16 entreprises extérieures
- Bonne préparation des chantiers y compris côté nettoyage
- Sécurité OK : balisage des chantiers
- Anticipation des réceptions d'équipements pour redémarrage correct après

### 7. Présentation de la VSM et actions associées

- Outil qui sert à la Performance, qui permet d'avoir une description visuelle de l'ensemble des étapes de fabrication (étapes documentaires et industrielles), détermination du temps de traversée d'un produit et du temps à valeur ajoutée
- Détermination des difficultés et étapes critiques à partir du besoin client, détermination des optimisations possibles
- Des points de progrès identifiés et intégrés dans des projets MasterPlan (exemple : pilotage des en cours et stock visuel, optimisation des temps de refroidissement des fours, suppression d'une passe TTH intermédiaire, différenciation retardée avant P3, etc. ...)

La **CFDT** restera vigilante, la démarche VSM s'inscrit totalement dans une démarche purement Lean (souvenir du projet FR 2015) outil intéressant mais à utiliser avec intelligence ! Nécessité d'explicitier la démarche pour éviter les dérives !

### 8. Social

- Effectifs

- 430 salariés au 31/12/2020
- Intérimaires : sortie des effectifs au 31/12/2020, 1 intérimaire restant au 24/12/2020, période de suspension (donc pas de paiement des indemnités de fin de mission)

	Fin 12/2020	Variation depuis 01/2020	
CDI	Opérateur	224	12
	ATAM	342	-4
	Ingénieur/Cadre	37	0
CDD	Opérateur	2	2
	ATAM	5	-2
	Ingénieur/Cadre	2	2
Alternant	18	0	
Intérimaire	1	-67	
<b>TOTAL</b>	<b>431</b>	<b>-57</b>	<b>430</b>

EFFECTIFS Etablissement

Embauche CDI 2  
 Embauche CDD 1  
 Mutation 0  
 Sortie autre 1  
 Fin CDD 1

- Plan de recrutement

- 39 embauches en 2020
- 6 recrutements prévus en 2021 (3 déjà finalisés en 2020), 3 postes restant à pourvoir dont 2 opérateurs (en vue de départ retraite)
- Poste gréé pour et par SYNERGIE pour prestations sur les sites de l'Ouest (MJ/Paimboeuf/Rugles), responsable informatique, poste existant déjà basé à Lyon, volonté de le rapprocher pour meilleure qualité de service
- Interaction avec le poste de correspondant informatique
- Opportunité pour le responsable sécurité informatique, séparation et renfort dans les activités
- Vigilance à borner les périmètres de l'un et l'autre

- Absentéisme

- 4.74 % pour une moyenne à 4.95%
- 52 arrêts en décembre
- Impact COVID : très peu, Arrêt pour cause fragile COVID : 2 salariés concernés (AP)

- Présentation du plan d'actions « A3 absentéisme »

- Objectif : 3.5 % objectif budget avec cible à viser de 2.5 % à terme
- Politique de maintien dans l'emploi : si plus de 3 mois d'absence en continu, elles sont sorties du suivi de l'absentéisme
- Arrêt long : 1 à 6 mois / Arrêt court : Jusqu'à 3 jours
- Suivi par l'indicateur BRADFORD qui combine durée d'arrêt et le nombre d'arrêt
- Revue mensuelle de l'absentéisme, et recherche de solutions à proposer pour maintien dans l'emploi
- Volonté de la Direction de travailler de manière transparente avec les OS sur le maintien dans l'emploi, le Médecin du Travail est volontaire pour accompagner la démarche

La **CFDT** réitère sa volonté de traiter ces sujets dans la future négociation GPEC à venir.

- Calendrier des commissions obligatoires CSE
- Logement : 11/02/2021, avec intervention d'Action Logement
- Formation : 7/04 pour pouvoir disposer des informations centrales sur bilan 2020 et projections 2021
- Egalité Pro : 10 ou 11/03
  - Fonctionnement de la commission de proximité
- Réunion tous les 2 mois, fichier à se partager pour ne pas attendre les réunions pour avancer sur les sujets à traiter
  - Information / consultation sur le projet de CSP Paie France – 3<sup>ème</sup> réunion - Recueil d'avis
- R1 : 17/11, R2 : 11/12, R3 : 21/01, rapport expertise SECAFI, 18/01 (CSSCTC), et le 14/01 (CSEC)
- Déploiement à Paimboeuf et à MJ : dès à présent, travail sur missions quotidiennes des personnes du service RH pour définir les contours des futures missions Paie, logique collaborative
- Le gestionnaire restera rattaché au RH, notre gestionnaire de paie ne souhaite pas être muté en Bourgogne
- Paimboeuf sera le 7<sup>ème</sup> établissement du groupe à passer à ce fonctionnement (mi-2022)
- Volonté de la Direction Centrale de tout rassembler sur un seul site, St Marcel car plus gros site industriel du groupe, pas de volonté de mettre en place un 2<sup>ème</sup> pôle.
- Intégration des membres du futur CSP Paie, volonté de fiabiliser des équipes pour avoir une vraie filière paye et possibilité de monter en compétence
- « Chargé de gestion administrative locale » au lieu de « gestionnaire du temps »

**Avis DEFAVORABLE sur ce projet de CSP PAIE à l'unanimité des votants**

9. Intéressement

- En attente communication centrale

10. Prime de production

- Au 31/12/2020 : 9017 keq produits.
- Prime de 964 € (520.50€ prime production + 443.50€ prime établissement)

11. Vie des Commissions

- Ski : en attente de décision en fonction des annonces gouvernementales
- Amsterdam/Disneyland : pas mal d'inscription
- Crète : toujours maintenu à date
- Sortie Golfe Morbihan : pour avril
- Renouvellement de la demande de mise à disposition de PC pour les élus (a minima pour les titulaires)

12. Agenda social

- Négo centrale GPEC (R1) : 18/02/2021

**Le prochain CSE ordinaire est fixé au 18 février 2021**

