

Paimboeuf

Compte-rendu CSE Ordinaire – 18 mars 2021

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

- **Point sur la situation COVID**
- En local, taux d'incidence de 136/10000, tendance un peu à la hausse
- Une personne en arrêt pour COVID la semaine dernière, pas de cas contact, et pas de personne en attente de test
- Pas de contamination avérée en interne, le nettoyage en poste se poursuit
 - Point sur la vaccination : la Médecine du travail et SSTRN favorables à la vaccination sur site pour les salariés de plus de 50 ans avec des comorbidités et/ou fragilités, consentements de principe récupérés auprès des salariés, vaccination de 10 personnes prévue à la fin du mois, un suivi sera fait pour la 2ème injection
 - Point sur le stock masques et gel hydroalcoolique : pas de pénurie ni en masque, ni en gel
 - Point sur le télétravail : chiffres stables environ 34 personnes en moyenne en télétravail par jour ; pointage à réaliser sous le dispositif 3 dans MyProttime
- **Actualité FRAMATOME**
- Négo en cours GPEC, prochaine réunion le 8/04
- Campagne d'AI en cours de finalisation pour validation en central fin mars et mise en paie pour avril, retour aux managers 1ère quinzaine d'avril 2021
- Campagne d'entretiens annuels à finaliser pour le 30/04
- Campagne d'alternants : 5% objectif de recrutement, une vingtaine de nouvelles offres publiées
- Manifestation ZAD Carnet : dégradations avec jets de cailloux, dépôt de plainte, vigilance accrue
- Enquête sur la Performance : un retour formalisé sera partagé en instance
- Evaluation de culture de sureté en cours à Paimboeuf : présence sur site d'une dizaine d'inspecteurs, 60 personnes interviewées, des préconisations/recommandations seront émises à l'issue de cette évaluation
- **Marche de l'établissement**
- Résultats qualité : relativement bons
- Résultats sécurité : résultats bons, 1 seul ATB (intérimaire au TTH, choc main), 1 PA (sous-traitant à l'outillage)
- Résultats OTIF : 96%, le groupe a demandé de neutraliser les effets de retard de transport
- Résultats production : un peu en retard, encours très important en FC (80 lots en plus)
- Résultats coûts : en ligne par rapport au budget
- Résultats productivité : OK pour HMR (même si problème de qualité en début d'année, un seul type de matrices, problème de rayures détectées au contrôle en cours, sans hérédité en 3ème passe, révision faite semaine dernière), un peu en retrait sur polissage
 - Bilan 2020 coûts usine
 - o Heures supplémentaires : la mise en place des nouveaux outils SIRH fait que les journées normales régularisent plus d'heures qu'auparavant, le principe étant toujours que les heures supplémentaires fassent l'objet d'une demande préalable à la réalisation

La **CFDT** se défend que ce soit juste un effet des nouveaux outils SIRH : c'est une situation qui dure depuis plusieurs années, les postes « indirects » n'ont pas connu la même croissance pendant la vague de recrutements, MyProttime permet juste de mettre en lumière une situation qui existait bien avant ! Et rappelle, qu'un grand nombre d'heures supplémentaires sont réalisées, sans pourtant être validées par les hiérarchiques et de fait non payées. La **CFDT** demandera un point spécifique sur ce sujet lors d'un prochain CSE.

- Point qualité

La **CFDT** rappelle une suggestion déjà faite lors d'un précédent CSE : à l'instar des stop of work Sécurité, il serait pertinent d'organiser des stop of Work Qualité (exemple sur la gestion du coolant, de façon à homogénéiser les pratiques d'une équipe à une autre)

- Point sur la disponibilité des bouchons

- Souci d'appro de bouchons au polissage (en raison de l'encours important côté FC, flux perturbé semaine 8 qui a augmenté l'encours) et défaillance de la déboucheuse automatique, révision prévue, réappro de nouveaux bouchons qui créent des traces sur les tubes
- Action en cours : approvisionnement auprès d'un nouveau fournisseur, des moules à fabriquer pour de nouveaux diamètres, réception de nouveaux bouchons en mai, la déboucheuse devrait être réparée en priorité car elle devait éviter les TMS

La **CFDT** interpelle sur une priorité à auditer nos fournisseurs, pour renforcer nos réceptions fournisseurs, surveillance chez les sous-traitants. Il serait intéressant que des personnes soient dédiées à cela, pour sécuriser les appro des produits critiques et mono-fournisseurs

- Point sur les caisses à sangles
- Utilisées entre le TTH et le polissage, du fait de l'encours fort, situation de manque de caisses disponibles pour défourner des charges, la consigne est d'entreposer en sortie sablage des lots sur des sapins pour libérer des caisses à sangles
- Bonne productivité côté laminage, mais difficulté dégoullottage côté FC avec des reprises qui font grossir l'en-cours, effets secondaires en cascade sur les caisses à sangles
 - Point sur les informations / formations acheteurs délégués
- 4 séances de formation animées par les Achats, contrats de prestations mal prédéfinis qui autorisent des risques de dérives (14 contrats vont être révisés pour sécuriser le fonctionnement des acheteurs délégués, pour fin avril 2021)
- Charte acheteur délégué : rappel que les achats restent en support
- Echanges sur fonctionnement global des Achats, (gestion en central pour la maintenance, l'énergie, les gaz, etc ...)
- Partage sur SIRIUS : séance de formation sur Skype

La **CFDT** réitère son alerte quant au manque de visibilité de la politique Achats Framatome, et le manque d'informations aux utilisateurs en local.

- Point sur les rehausses de sols LCT
- Traitement de 2 points critiques (entre le HMR et le 50/2 : reprise des pentes fin mars 2021/début avril ; en bout du banc de chargement du HMR, près de la nacelle : mise en place d'une tôle pour diminuer la pente, splittée au sol, courant avril/fin avril)
- Pour le problème global qui consisterait à renforcer la dalle complète du hall lotissement pour la remettre au niveau de la dalle laminage : des pistes d'études en cours
 - Point sur les mouvements de bureaux
- Globalement, l'ensemble des mouvements a été réalisé, quelques travaux de finition dans les bureaux des CE FC
 - Point sur les déplacements d'équipements FC
- Déplacement coupe 1 et MCLP3 : semaine 14/semaine 18
- Déplacement US8 : entre semaine 15/semaine 21
- Rectification BAB : semaine 17/semaine 21

Les **OS** rappellent la nécessité de bien associer la C2SCT pour les réceptions, vigilance avec les risques de coactivité

- Point à date sur HoriZon22
- Coupe 4 : optimisation, expertise par HUGUET, modifications possibles sur l'automatisme qui permettrait de 150 tubes / poste, 1200 tubes / postes,
- Nouveaux produits : CANDU appels d'offres SNN et KNF
- Pilotage terrain : standard en cours de rédaction (75% de réalisation)
- Objectifs communs, croisés entre production, maintenance, méthodes et performance

La **CFDT** indique qu'il est nécessaire d'améliorer la communication et le partage de cet objectif, à date aucune information spécifique sur l'avancement des différents piliers, on ne voit pas grand-chose arriver, le projet Horizon22 semble beaucoup moins parlé aux salariés que le projet Zénith !

- Usine connectée : MES (projet 5 M€), déploiement du Wifi dans l'atelier : bon fonctionnement global
- Compétences : GPEC, gestion du savoir (KM), revue du fonctionnement des observatoires (qualité, sécurité, process)

- Présentation du KM Paimboeuf
 - Présentation du parcours-pro Atelier école MP380

La **CFDT** indique un manque de visibilité de ce qu'est le KM et des application sur notre site, les missions, comment on peut mobiliser le KM, matériel à disposition

- KM : gestion des connaissances et des savoirs ; terme utilisé au niveau Framatome, issu de la volonté de B. FONTANA d'avoir dans tous les sites des référents KM. D'un point de vue stratégique, les aspects maintien et transfert de compétences dans le nucléaire sont des enjeux majeurs. Organisation spécifique pour animer les démarches capitalisation des savoirs et transfert de compétences, besoins importants pour les démarrages des nouveaux cœurs, construction de nouvelles centrales et plus en local, renouvellement des personnels,
- Rationalisation de la fonction
- Voir plan d'actions pour 2021 pour Paimboeuf
- Transfert des connaissances : processus lors d'un départ en retraite ou en mobilité (expert et personne clé) : pilote à la maintenance (départ d'un mécanicien fin mars 2021) : un REX à prévoir pour alimenter négociation GPEC en cours
- Identification des personnes dont les capitalisations sont à réaliser
- Intégration du personnel : projet transverse pour les sites de la DOC : parcours d'intégration d'un nouvel arrivant sur un site de Framatome (vue un peu plus globale sur Framatome, au-delà de son site, les différents outils en place). Concernera tous les nouveaux salariés, alternants, stagiaires (de l'opérateur au Directeur), pourra être décliné pour des salariés récemment embauchés. Modules communs et d'autres plus spécifiques. Parcours en complément ou en remplacement de ce qui s'est déjà fait dans l'atelier école

- Formation sûreté nucléaire en cours de déploiement aux nouveaux arrivants, une séance par mois jusqu'à fin 2021, planning établi par QHSE, séance d'une journée obligatoire

La **CFDT** indique être intéressée pour participer à une session « spéciale élus »

- La plupart des modules seront consultables de manière digitalisée, en e-learning, en e-campus EDF,
- REX qu'il faudra faire pour voir si les supports et le niveau d'informations est adaptée.
 - Déploiement des parcours de professionnalisation : lancement en 2021, dans le cadre
- Tous les chefs d'équipes : avec UIMM : objectif : adapter les compétences sur les différents domaines, alternance 2 jours par mois, formation obligatoire pour tous les chefs d'équipes (y compris le week-end), certification de l'école du management de l'UIMM, projets en cours de définition pour le fonctionnement de leurs équipes, un tuteur en entreprise, un tuteur à l'UIMM
 - Formation maintenance 1er niveau
- Redémarre en mai 2021, pour tous les opérateurs, d'abord laminage, Puis TTH, puis chimique (en FC pour plus tard), pour montée en compétences, avec le support de l'ICAM pour la partie théorique, et pratique avec la maintenance

La **CFDT** rappelle l'intérêt d'un point spécifique sur SAP, qui est également un sujet important en termes de traçabilité, le préalable étant que chaque opérateur ait les accès SAP

- Formation coupe à la molette :
- En cours de déploiement, pour tous les opérateurs qualifiés laminage 3^{ème} passe, formation en 30 min de théorie, et 45 min de pratique avec le support des assistants.
- D'autres formations au besoin, exemple formation utilisation d'un rugosimètre
- Capitalisation des retours d'expérience sur mise en place d'outils pour exploiter les données et informations faisant suite à des redex (fiches de liaison, actions CIAA, handbook)
- Animation des démarches KM pour le site : des outils et moyens à disposition pour expliquer des procédures, des gestes précises, en mode « tuto ».

• Présentation des résultats de l'enquête Pulse/My-EDF 2020

- Enquête en novembre 2020 avec 79% de participation à Paimboeuf (contre 69% en 2019)

La **CFDT** interroge si le fait qu'il était possible de renseigner l'enquête pendant la journée sécurité ait pu booster la participation. La

Direction indique que c'est possible, notamment pour les équipes postées

- Résultats partagés avec le groupe d'encadrement
- Bon retour sur les mesures prises / COVID 19
- Le site est plutôt bien placé du point de vue du retour des salariés
- Tous les indicateurs sont soit stables soit en progression
- Des résultats certainement liés au fait des résultats des 9000 keq en 2020
- Par rapport aux autres sites de la DOC : taux de réponse positive supérieure à la moyenne
- Plan d'actions pour 2021 : 3 axes
 - Simplification des processus : groupe de travail à lancer

La **CFDT** suggère de se servir du REX du 1^{er} confinement pendant lequel l'arrêt d'un certain nombre de réunions, de MV, etc .. avait donné satisfaction. La Direction : ce n'est pas dans nos projets de les supprimer

- Efficacité collective : garantir un retour d'information pour tous les signaux faibles remontés (feuille de liaison) et aménager notre agenda type usine pour réserver des créneaux de partage en commun
- Engagement : communiquer plus largement les succès présentés, mettre en lumière régulièrement un/plusieurs collaborateur ou une réalisation

Paimboeuf

Social

- Effectifs

- 3 sorties d'intérimaires côté FC
- Fin des 5 contrats MAN et du renfort d'Ugine à fin mars 2021 (après 5 mois de missions)

		Fin 02/2021	Fin 12/2020	Variation depuis 12/2020	429 EFFECTIFS Etablissement
CDI	Opérateur	217	224	-7	
	ATAM	150	142	8	
	Ingénieur/Cadre	38	37	1	
CDD	Opérateur	1	2	-1	
	ATAM	3	5	-2	
	Ingénieur/Cadre	2	2	0	
Alternant		18	18	0	
Intérimaire		39	1	38	
TOTAL		468		37	

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

- Plan de recrutement

- 2 postes opérateurs : embauche prévue en juin 2021
 - - Absentéisme – présentation du plan d'actions 2021
 - Plan d'actions suite à A3
 - Etablir une charte de maintien dans l'emploi : travail à lancer avec les OS, avant la fin de l'année, à discuter en juin 2021
 - Etablir un processus de gestion de l'absentéisme : standard sera présenté
 - Négocier localement un accord pénibilité
 - Présenter les résultats absentéisme au management
 - Former les managers à l'entretien de reprise
 - Point sur le plan de mobilité entreprise :
 - Le point sera replanifié en avril, nécessité de récupérer les résultats de l'enquête menée auprès du personnel.
- La **CFDT** rappelle que le délai pour présenter le PDME du site est fixé à fin juin 2021 et manifeste son intérêt pour être associée à la définition du Plan de Mobilité Entreprise, nous obtenons un accord de principe de la Direction.

• Prime de production

- A date, le montant de la prime est de 367€

• Commissions CSE

- Programmation des Commissions Egalité Pro (24/06) et Formation (26/05)
- Lancement campagne ANCV
- Annulation des sorties Golfe Morbihan / Cinéscénie Puy du Fou
- Report des séjours Ski / Crête sur 2022

Le prochain CSE ordinaire est fixé au 15 avril 2021

