

Compte-rendu SUD des réunions du jeudi 12 novembre

Commission Emploi Formation

Les élus SUD demandent un point sur les mobilités, les effectifs, les compétences et le plan de formation du service DSSEP/PSR 5*8

Point sur la montée en compétences PSR

Fin 2019 :

- paramétrage KARTO (équipes et postes de travail) : concerne tout les régimes de travail, 5*8, HN et 2*8. SUD a demandé que pour chaque poste (RE, Adj RE, REP, PCE,RT, agents) les compétences et niveaux d'AE soient précisés. **Pour l'instant seul le régime 5*8 a été cartographié.**

- parcours de formation renforcé

Depuis le 02 juin 2020 - restructuration du système d'AE - nouveaux livrets de compagnonnage - portail formation

Formations : appareils et risques associés, principes de base ventilation, boites à gants et risques chimiques (135 prévues en 2020 dont 85 réalisées sur ces 4 formations - contre 14 réalisées en 2019)

Restructuration du système d'AE PSR :

- AE par atelier désormais ("socle métier" acquis lors de la première AE - 4/5mois)

- **Lorsque la 1ère AE n'est pas acquise - compagnonnage** (PNR détaché en autonomie sur les 2/3 derniers mois)

-AE niveau 1 ("tour terrain" pour comprendre son environnement de travail -), AE obtenue au niveau 2 (autonomie - connaître les consignes de l'atelier, les interventions récurrentes, les événements radiologiques récurrents), Niveau 3 (confirmé - capacité d'analyse, gère interventions complexes), niveau 4 (expérimenté - rédaction de consignes, de DIMR)

Niveau "point de compétences" : 2043 en janvier, 2085 en juin, 2111 en novembre (objectif 1 à 2 salariés PSR 5*8 compétents sur 1 nouvelle bulle pour la fin de l'année). **SUD a demandé une présentation par bulle, par équipe, par niveau d'AE car il n'y avait rien de concret dans cette présentation ce qui rend impossible l'identification des faiblesses.**

Sur les effectifs et les mobilités, la Direction explique avoir tout donné au dernier CSE...un CSE imaginaire sans doute.

Portail PSR : ce portail PSR formation (consultable par tous) détaille les formations et informations sur le métier de radioprotectionniste. Il s'articule autour de 4 thèmes : DEBUTER, TECHNIQUE RADIOPROTECTION, TECHNIQUE ATELIER et TECHNIQUE EVENEMENT

CONVERGENCE PSR : La Direction précise "*on ne sait pas comment sera organisée la radioprotection dedans*".

Les élus SUD demandent un point précis sur les AE par équipe et par niveau sur le périmètre DUOC/TE (STE3). Nous demandons également un zoom sur l'AE bitumage et le plan de montée en compétences prévu à cet effet.

Point sur la montée en compétences STE3

Situation actuelle :

- Equipes 5*8 remaniées au 2ème trimestre 2020 pour équilibrer les AE sensibles (*pour cette présentation, contrairement à PSR, la Direction a présenté de façon précise des tableaux d'AE*)
- Fin 1^{er} semestre 2020: à minima 2 AE par équipe et des compagnons en cours de finalisation de formation - 2 AE bitumage devraient être délivrées fin d'année 2020.

Cible 2022 :

- **Avoir d'ici fin 2022 3 AE sensibles minimum par équipe**
- 2 départs en préretraite mais sans impact au niveau des AE sensibles... selon la Direction
- Mobilité interne : perte de 1 à 2 AE pour le traitement chimique, enrobage chimie et conduite enfutage.

Plan de montée en compétence :

- Augmenter le nombre de campagnes pour favoriser la formation en réalisant une campagne de bitumage à chaque APM MDSB (mars et octobre 2021 et 2022)
- Réduire les campagnes à 4 lots max (5 actuellement)
- *Suite à question SUD, il a été annoncé qu'aucune piste de simulateur satisfaisant n'avait été trouvée.*

Plan de formation 2021

Proposer la formation théorique bitumage (dernière en 2015) et la réactualiser suivant le standard de conduite.

Les élus SUD demandent un point sur les effectifs et compétences du service DUOA/NPH. Nous demandons également si un plan de montée en compétences est prévu sur ce secteur ?

Point sur la montée en compétences DUOA/NPH

Actions déjà menées et terminées :

- Création de modules de formation accessibles à tous à tout moment et à utiliser lors des formations internes.
- Modification des livrets de compagnonnage pour mieux coller au besoin.
- Lancement d'un programme de semaines de formations internes à l'atelier (1 en 2019 et 2 en 2020)

Point effectif :

Régime 5*8 : effectif théorique de 40 pour 38 en octobre et une prévision à 39 pour fin 2020

2*8 et HN : effectif théorique de 8 pour un réel à 7.

2020 il y a eu 3 départs dont 1 mobilité et 4 entrées dont 3 recrutements externes.

Une présentation sera faite au CSE de décembre car il est prévu d'augmenter les effectifs 5*8 DUOA/NPH pour faire face au plan de charge qui va augmenter. En espérant que l'adéquation charge de travail/effectifs sera respectée.

Evolution compétences :

Poids mini : 525

L'objectif est de passer de 536 en janvier 2020 à 575 en fin d'année (550 à date).

Suite à la remarque de SUD, sur la partie "*tests physiques à l'embauche pour DUO/NPH*", expliquant **qu'il fallait adapter le travail à l'homme (principes généraux de prévention)**, la Direction a expliqué sur le travail physique : travail constant mais progressif, il reste des outils lourds, certains seront faits en titane. Pas de deviseuses de façon systématique car gain en TMS non évident selon la direction.

Les élus SUD demandent, dans le cadre de l'accord RTA, une présentation sur la réflexion pour critériser les passages d'AE niveau 3 et niveau 4 selon les installations.

Point reporté en CEF Décembre

Les élus SUD demandent un point pour chaque installation sur l'évolution des compétences, dans le cadre de l'objectif "+5% de compétences".

Point reporté en CEF Décembre

Présentation nouvelle formation risques chimiques

Nécessité de former en une année 600 personnes sur la nouvelle formation "risques chimiques". Au regard du contexte sanitaire et du nombre de personnes à former, **la formation a été revue et sa durée est passée de 7H à 3H30 !** On peut douter de la qualité de la formation quand la durée est réduite dans l'urgence de moitié (*et on sait que RH ne calcule qu'en "gain de temps"*).

Le gain de temps a été fait avec ces principaux changements :

- Suppression de la manipulation de l'application « risques chimiques » sur ordinateur.
- Suppression de la réglementation de 2008 du support d'animation.

Présentation du lancement du recueil des besoins de développement des compétences de 2021

Le plan de développement des compétences 2021 est construit en 2 phases :

- Recueil des formations obligatoires du 04-11-2020 au 03-12-2020
- Recueil des formations managériales à compter de Décembre 2020

Concernant les inscriptions aux formations obligatoires : si les sessions sont pleines et qu'un secteur/équipe a un besoin urgent de formation obligatoire, il ne faut pas hésiter à remonter l'information à RH qui fera (*en théorie*) le nécessaire pour que les formations soient dispensées au plus vite pour répondre aux besoins (quitte à les faire en externe).

SUD a proposé que les salariés demandant la formation Sauveteur Secouriste du Travail (*dans le cadre d'une formation obligatoire*) ne se voit pas refuser automatiquement cette formation et qu'ils puissent faire valoir leurs droits CPF pour la suivre s'ils le souhaitent.

Point COVID du 12 novembre 2020

Sur le Nord-Cotentin : + de 4500 tests PCR fait la semaine dernière avec un taux d'incidence de 250 désormais (soit 5 fois le seuil d'alerte). Taux de positivité de l'ordre de 10%.

Une quarantaine de personnes hospitalisées au CHPC (Pasteur) dont 26 hospitalisations la semaine passée dont 6 en réanimation.

Télétravail : 375 personnes en moyenne chaque jour en télétravail dont un pic le mercredi du 04 novembre à + de 400 personnes.

CSE extra du 12 novembre 2020 (Suite à cet incident en salle 564.33 de l'atelier R4)

3 salariés (2 Bouygues et un PSR OC) - un des salariés Bouygues avait de la contamination dans le masque donc perfusion DTPA. **Analyses radiotoxicologiques accélérées : pas de dose engagée (SUD ne rentrera pas + dans les détails).**

PSR a précisé qu'une cartouche P3 ne sature pas dans le sens où elle reste efficace quel que soit le nombre de LMA et qu'il n'y a donc pas d'inquiétude à ce niveau.

Suite à cet incident en salle 564.33 de l'atelier R4, il est convenu les actions suivantes :

- 1- limiter l'utilisation des sorties sous manche (utilisation poubelle la Calhène si disponible),
- 2- préciser dans un mode opératoire les tests en préparation du poste de travail,
- 3- PFI (exploitant/GME) devant la BAG pour valider la sortie sous manche,
- 4- renforcer des actes de surveillance sur cette intervention,
- 5- demande d'un plan d'action GME pour prendre en compte ce REX

SUD a rappelé que le REX aurait dû être fait depuis longtemps (exemple : même type d'incident au laboratoire UP3 en mai dernier).

Nous avons également rappelé en amont du CSE par email à la Direction, le jour même de l'incident, qu'il fallait favoriser l'utilisation des poubelles la Calhène.

SUD est également intervenu pour reprendre la Direction qui expliquait qu'un salarié PSR Orano Cycle était présent sous-entendant que ce n'est pas uniquement un problème de sous-traitance. **Nous avons rappelé de façon nette ce qu'est le rôle de PSR et ce n'est certainement pas à PSR de connaître les aspects techniques de chaque manipulation !**

Nous avons demandé à ce que ce REX soit déployé sur l'ensemble de l'Etablissement pour que l'on ne revive pas la même chose dans 6 mois et qu'on nous redise "on va faire un REX".

Bon poste / bonne journée

L'équipe SUD Orano Cycle La Hague

sud.anc.lahague@gmail.com

06.71.56.07.74

