

Compte-rendu du 24 mars 2020 SUD n°8 - Réunion téléphonique sur coronavirus.

Présents : Direction et toutes les OS

Prochaine réunion : le mercredi 25 mars à 11H

Veuillez trouver l'état des lieux de ce jour :

POINT DIRECTION

SANITAIRE

Sur le site : pas de cas suspectés ou détectés depuis la dernière réunion téléphonique.

Une personne sur T4 a été testée positive au COVID-19 (plus de détails en réponse question n°6).

Un salarié Orano Projet ne s'est pas senti bien ce weekend : pas de retour au travail pour l'instant.

Plusieurs cas de salariés travaillant sur la plateforme de DIGULLEVILLE (activité depuis transférée à Valognes) : 1 salarié en arrêt et 1 en quatorzaine.

De nouvelles mesures, validées par le CSE d'Orano DS (en charge des désinfections), vont être déployées sur le site à chaque fois qu'il y aura un cas suspect de déclaré sur le site, à savoir :

- consignes de désinfection des SDC et locaux, dans les deux heures déclenchées, par le SAN,
- masque et gants pour les collègues en attendant la désinfection,
- et rencontre de l'équipe par le SAN.

A partir du poste d'après midi du 24 mars, chaque salarié (Orano Cycle et sous-traitants) travaillant en équipe pourront bénéficier de deux masques par poste chacun. À porter à leur poste de travail s'ils le souhaitent.

FONCTIONNEMENT USINE *En italique rouge : paroles de la Direction*

UO AMONT :

- **arrivée d'emballage** prévue vendredi 27 mars : « *Les effectifs sont adaptés au plus juste besoin de la production* ».

-**5AHD** maintenance emballage,

-**R1** fin de remontée cisaille et contrôles réglementaires en cours,

-**T1** nettoyage goulotte 122 - arrêt 200 tonnes - 5 opérateurs actuellement (4 5*8 + 1 2*8) pendant 2 jours (*au lieu de 4*) pour effectuer les travaux de maintenance.

UO CONDITIONNEMENT

-**R7** fonctionne bien(chaine C) - **maintenance en cours sur le creuset froid et T7.**

UO TRAITEMENT + CONDITIONNEMENT + AMONT

“ Une réflexion est en cours pour augmenter le nombre d'ateliers en fonctionnement dans les semaines à venir et on s'oriente pour un redémarrage d'UP3 plutôt que UP2-800. À ce jour le redémarrage est envisageable pour la semaine prochaine sans modification de l'organisation de travail, car l'effectif est suffisant. Une fois les mesures de sécurité mises en place pour les salariés, toutes les conditions seront réunies pour démarrer, avec l'effectif minimum d'exploitation.”

La Direction n'écarte pas non plus la mise en place d'une activité partielle, tout en redémarrant la production. Pour SUD, c'est inadmissible ! La Direction semble incapable d'attendre la fin de la période de confinement quand bien même il serait prolongé ! Cela va contre tout sens moral.

Droit d'alerte SUD-CGT

Suite au courrier envoyé par CGT et SUD concernant un droit d'alerte : l'enquête se déroulera jeudi matin en réunion téléphonique à 10h30. Sont conviés : l'ensemble des élus SUD et CGT, 2 élus par OS pour les autres OS, ainsi que le secrétaire du CSE et celui de la CSSCT.

QUESTIONS SUD - réponses de la Direction notées par SUD avec paroles en "italique" - mot de SUD

1- SUD redemande s'il est possible d'avoir un point sur le nombre de salariés arrivant en fin de contrat d'ici fin mars svp ? Le service DRH a-t-il une vision court terme des contrats ?

Toujours pas abordée ! Y a t'il encore un service RH en activité ?

2- SUD redemande si la Direction peut débloquer le nombre de boissons sur les cartes ou tout simplement débloquer les machines à boissons du site svp ? Cela serait apprécié du personnel. Plusieurs salariés apprécieraient également de voir du gel hydroalcoolique à côté des machines à boisson (exemple des machins à boissons du BC UP3)

Toujours pas abordée ! SUD ne se lassera pas et redemandera. Ce n'est pas comme si la question proposait aussi une mesure de sécurité...

3- SUD demande un point sur l'adaptation des effectifs à PSR

« On ajuste l'effectif à la demande des UO et au juste besoin ». SUD ne peut que constater le mépris de la Direction.

4- SUD continue de signaler à la Direction le manque de lingettes et de gel sur de nombreux ateliers (liste non exhaustive) : T4, AD2, P90, PCM, DM, NPH, etc. Nous demandons à la Direction comment sont effectuées les remontées sur le manque de lingettes, gel, gants, ... et sous quels délais la Direction y répond t-elle ?

“Il n'y a pas de problème d'approvisionnement constaté. Tous les ateliers sont fournis, et en conséquence pour le weekend. Dès le problème constaté, l'approvisionnement est fait au plus vite.”

5- SUD demande s'il y a t'il un fichier type de fournitures spécial "COVID-19" de mis en place à remplir par les managers à chaque poste et accessible en ligne comme dans une bonne "usine 4.0" ? En effet, pour des raisons évidentes de santé/sécurité, il convient de mettre en place un système réactif. Nous demandons à avoir un exemplaire de la procédure et d'éventuels fichiers de réapprovisionnements spécifiques à cette crise sanitaire.

Il n'y a pas de système 4.0. Ah bon ? Sans blague ?

À partir du moment où un manque de lingettes ou de gel est détecté, le CDQ en informe le Chef d'Installation (ou l'ISE suivant l'horaire) et l'appro se fait au plus vite. Les réponses se font de plus en plus pauvres...

6- SUD demande des réponses exhaustives à l'ensemble de ces questions concernant le cas du salarié de T4 en arrêt pour raison de COVID-19.

- La gestion de la désinfection de la salle de conduite T4 (date, heure, opérations de désinfection précises)

- La gestion de la désinfection de son vestiaire (date, heure, opérations de désinfection précises)

- Son conjoint, s'il travaille sur site, a-t-il lui aussi été placé en confinement chez lui immédiatement par mesure de précaution ?

- Quid de la gestion des collègues fréquentés au poste de travail, dans son vestiaire, dans son équipe ainsi que dans les équipes montantes et descendantes. Combien de personnes ont été placées en confinement ?

- Quelles informations avez vous transmises à ce sujet aux salariés du site (date, heure, contenu)

- L'article L.4121-1 prévoyant que "l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale des travailleurs", nous vous demandons quelles sont les mesures exhaustives que vous avez prises pour la gestion de ce cas et pour vous assurer de l'état de santé psychologique de ses collègues.

La salarié en question s'est sentie mal en rentrant chez elle le lundi 16 mars après son poste de matin. Elle a tout d'abord vu un médecin l'après midi qui a diagnostiqué un état grippal. Il n'y a pas eu de mesures particulières de prises, juste la désinfection par lingettes par les opérateurs de l'équipe montante et la venue la médecine du travail sur l'atelier.

Parallèlement une enquête a été diligentée par le SAN et il en ressortait qu'elle n'a eu « *aucun contacts rapprochés* ».

Son état de santé ne s'améliorant pas, elle a recontacté son médecin traitant qui avait une grosse suspicion de contamination au COVID-19. Les tests pratiqués se sont donc révélés positifs.

A ce jour, l'équipe ne présente pas de symptômes.

SUD a demandé à ce qu'à minima son équipe soit testée par principe de précaution (on peut être porteur du virus et ne présenter aucun symptôme. La Direction nous a répondu « *Que cela n'entraîne pas dans les directives actuelles du gouvernement et qu'il n'y a pas de mise en quatorzaine de prévue pour ses collègues* ».

Son vestiaire n'a pas été désinfecté et a simplement subi les nettoyages habituels.

SUD trouve ce manque de mesures, de tests et de précautions inadmissible !

7- SUD demande le nombres d'évaporateurs en service sur R2 et les raisons de ce nombre ?

Il y a un seul évapo en fonctionnement pour gérer les jus de R7.

8- SUD demande le nombre de salariés ayant reçu une attestation de déplacement ?

“Un certain nombre”. Sont concernés tous les 5*8, les 24*72, les 9*8, les 2*8 et les astreintes.

La Direction se montre incapable de donner des chiffres ou **ne le souhaite pas** ? En effet, cela donnerait une idée du nombre de salariés devant monter sur le site...

9- SUD demande à la Direction le nombre de salariés en THS, reconnus fragiles, en arrêt maladie, en garde d'enfants et en « réserve » installation par installation. Cela permettra d'identifier ou non les points noirs en effectifs.

Aujourd'hui environ 200 THS, mais la Direction s'engage à fournir plus de données demain.

La Direction a prévu de faire une communication spécifique sur le sujet auprès des salariés par le biais d'une information pratique RH. Cette information communiquera les démarches à suivre sur les sujets d'arrêt de travail, d'attestation de garde d'enfants, de télétravail...



sud.anc.lahague@gmail.com