

# Compte-rendu du mardi 28 avril 2020 SUD n°31 - CSE EXTRA.

**Présents :** Direction et toutes les OS

**Prochaine CSE :** mardi 05 mai à 10H

**Prochaine réunion :** réunion téléphonique - point COVID-19 - mercredi 29 avril à 11H

**PREAMBULE SUD :** La Direction a commencé à expliquer qu'un impact non négligeable se ferait ressentir sur les vacances d'été des salariés.

Elle a d'ailleurs annoncé que les retards pris dans les formations se rattraperaient également en juillet et en août, une première, et que les équipes devraient s'y adapter.

SUD s'attend à des annonces prochaines visant à encadrer les congés d'été de manière plus drastique.

Plus que jamais, il nous faudra être solidaires dans chaque service face à ces contraintes à venir. Il convient également de ne pas céder aux sirènes des "-1" ou de baisse des effectifs d'exploitation vendus par les chefs d'installation sur un air de "C'est mieux pour les congés !", au moment où la Direction travaille sur ses projets bâtiment centralisé et salle de conduite centralisée.

La Direction a répété plusieurs fois que les différents décrets lui laissaient "plus de souplesse" dans ses actions.

## POINT JOURNALIER COVID-19

### SANITAIRE

#### Bilan COVID au 28 avril 2020

##### Cas identifiés LH

- Bilan Orano Cotentin:
  - 7 cas Covid-19 confirmés (3 OP, 1 ODS, 3 OC),
  - 50 (+1) salariés recensés présentant les symptômes avérés mais non testés (38 OC, 3 ODS, 9 OP)
- 1 salarié d'entreprise extérieure testé positivement sur le chantier NCPF T2

**-T4 :** les deux envois au médical (fin de semaine dernière) étaient sans lien avec le COVID. Cependant, les temps d'attente ont été jugés trop longs entre l'envoi au médical et la décontamination des locaux, **la procédure a été revue afin de réduire ces délais.**

**- Une dotation d'un kit de masques au domicile de chaque salarié devrait avoir lieu. La Direction communiquera à ce sujet sans doute en fin de semaine sur les dates d'envois et le contenu du kit.**

**- Un distributeur automatique de masques doit être testé aujourd'hui.**

**- Le projet de mise en place des caméras thermiques est abandonné.** La Direction recherche d'autres méthodes. SUD a proposé à la Direction une prise systématique de la température des salariés entrant sur site à l'aide d'un thermomètre type « Thermoflash ». La Direction a refusé.

SUD note toutefois que la Direction reprend très souvent nos propositions avec quelques semaines de décalage. Tant mieux, nous sommes là pour faire avancer les choses et la mauvaise foi de la Direction doit être prise avec humour et non comme un frein.

**Exemple : Des distributeurs automatiques de gel hydro-alcoolique sont mis en place aux entrées du site et 6 autres vont être installés aux bâtiments des Dunes et des Murets. Pour rappel, SUD avait proposé cette méthode et la Direction avait initialement refusé en expliquant qu'il y avait des vols (on avait alors expliqué qu'un distributeur automatique ça peut se fixer) et que ce n'était pas forcément applicable (nous avons répondu que ça serait pourtant bien pratique). Il est dommage de perdre du temps sur la mise en place de telles pratiques.**

**- Autant la Direction se trouva fort dépourvue quand la pandémie fut venue (#JeandeLaFontaine) puisqu'elle n'avait aucun plan de pandémie visant à protéger les salariés du site tout en garantissant les enjeux de sûreté/sécurité, autant elle a un plan de déconfinement bien préparé pour remettre les salariés au travail.**

**Voici donc ce qui est prévu dès le 11 mai :**

- **Maintien du principe selon lequel seuls sont présents sur le site les salariés dont la présence est nécessaire car leur poste ne peut être télétravaillé**
- **Poursuite et adaptation du télétravail** pour l'ensemble des salariés qui peuvent exercer leur activité à distance au moins jusque fin mai 2020 – à l'étude : Alternance présence / télétravail au sein des équipes sur juin 2020 et au-delà
- **Reprise des actions de développement et transfert des compétences** : reprise progressive et adaptée des formations au mois de mai 2020 et de l'ensemble des actions de tutorat
- **Fin corrélative d'un système de « réserve »** au sein des équipes de production à compter du mois de mai 2020
- **Arrêt quasi-total du recours à l'activité partielle sur l'établissement** à l'exception des salariés arrêtés pour « garde d'enfants », « personnes fragiles » et des salariés dont l'activité demeure impactée par la crise du fait de la réglementation en vigueur (ex: visites sur site suspendues et déplacements interdits)

### **Adaptations nécessaires à l'activité en vue du déconfinement**

- Poursuite des mesures de protection et maintien des créneaux réservés pour la restauration
- Redémarrage des transports collectifs (bus HN) avec des adaptations, scénario de circuit « rapide » à l'étude, avec distribution de masques dans tous les bus
- Distribution de masques dans tous les bus externes

## **ETAT INSTALLATION**

### **UOA**

- PE, T0, NPH, 5AHD, T1 et R1: en service
- Cisailage semaine 16: 27 tml (3 sur R1 – 24 sur T1) bilan annuel: 281 tml  
(retard de 135/ pdp initial)
- Investigation en cours sur R1 sur le RAC

### **UOT**

- Labos, T2, T3, T4, R2, R4 : en service
- T': surveillance des filtres décolmatables sur calcination

### **UOC**

- R7, T7, ACC, AD2, TE, en service
- Vitrification semaine 16: 5 CSDU + 16 CSDV bilan annuel: 333 CSDU-V
- R7: MLTOP sur VA, investigation sur pelles de vannes sur CH B
- T7: Mécanique OK, investigation sur traitement des gaz de la chaîne C

## **PROJETS**

**EEVLH** : redémarrage du projet -environ 20 personnes

**DOFC - SILO 130** : poursuite changement câbles treuils de herses

et reprise progressive **des chantiers de DEM** entre semaine prochaine et mi-juin pour revenir à un effectif nominal

**Près de 50% des salariés affectés aux prestations des projets ne viennent pas du département (le salarié positif au COVID-19 sur NCPF venait de Picardie). SUD juge prématuré d'autoriser ce brassage de favorisant la progression du COVID.**

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

1- SUD demande un point sur le nombre de salariés rentrant sur le site afin de suivre l'évolution du flux.

11 mai = début semaine 20

Semaine	Nbre d'entrées sur site (24h)	Proportion EE	Commentaires
10 (réf standard)	5 200	60%	
13	900	40%	T0, NPH, R7
14	1 000 - ~20%	45%	ajustement + quelques chantiers
15	1 150 - ~20%	50%	T7 puis T2 + chantiers
16	1 500 - ~25%	50%	UP3
17	1 775 - ~33%	52%	UP2-800
18	2 000	55%	DOFC + Projets
19	2 200	55%	Projets et Chantiers
20	~2600		<b>Déconfinement</b>
21	~2750	60%	
22	~3500	60%	
23	~4000	60%	

2- SUD demande un point sur le nombre de salariés mangeant au restaurant et le nombre de "lunch box" vendues.

Il y a à ce jour environ 80 plats chauds de servis quotidiennement et 200 lunch box de vendues.

3- SUD demande un point sur les éventuels retours liés aux conditions de restauration.

Un plat chaud servi en plus des lunch box à emporter et une organisation en place permettant le respect des gestes barrières :

- Lavage des mains obligatoire à l'entrée du self ;
- Respect d'une distance minimale de 1 mètre dans la file d'attente ;
- Neutralisation d'une place sur deux dans l'espace de restauration, les repas seront pris en quinconce pour respecter les règles de distanciation sociale ;
- Suppression des prestations en libre-service (crudités, ...) : ces dernières sont toutes conditionnées à l'avance ;
- Distribution des couverts après les caisses (ainsi que pain, sel et poivre);
- Distribution bouteilles d'eau et suppression des carafes;
- Désinfection régulière des éléments se trouvant sur le passage des convives (rampes, poignées de portes, ...);
- Maintien des plages horaires à respecter par service.

4- SUD redemande quels sont les besoins en renforts d'été pour l'après COVID-19 ? Nous ne cachons pas que ce point nous inquiète.

Pas de réponse.

Malgré les projets de la Direction pour Juillet-Août, SUD continuera de poser cette question car plusieurs installations seront en difficulté d'effectif ! Nous ne sommes pas dupes sur la stratégie visant à engendrer volontairement du sous-effectif d'exploitation !

## 5- SUD demande service par service le nombre de salariés au chômage partiel ?

Le 27 mars 2020, la Direction nous faisait un état des lieux, au 26 mars, concernant le traitement des salariés. **231 salariés, 212 HN et 19 postés, y étaient parfaitement identifiés comme maintenus à domicile (sans télétravail).** La Direction expliquait, lors des points journaliers, que l'activité partielle s'appliquerait uniquement à ces salariés.

Etat des lieux (26 mars)	TOTAL	TOTAL	
		HN	Postés (moyenne par poste)
Salariés présents sur l'établissement	476	269	207
Salariés en télétravail	773	757	16
Salariés en « réserve »	251	62	189
Salariés en arrêt garde d'enfants	211	32	30 (moyenne en poste)
Salariés « fragiles »	200	85	115
Salariés en arrêt de travail	71	43	6 (moyenne en poste)
Salariés maintenus à domicile (sans télétravail)	231	212	19
Repos			-850

Dans la présentation de ce 28 avril, la Direction annonce qu'elle a remis rétroactivement 231 salariés en HN au chômage partiel et **449 postés** (tous régimes postés confondus). Ce tableau vaut pour les semaines 12 et 13 (du 16 au 29 mars 2020).

	DUOA	DUOT	DUOC	DSSEP	DOFC	DT	FS	Etablissement
Nbre de salariés concernés par une retenue AP sur paie d'avril	151	209	91	175	35	7	12	680
Cadres	0	1	0	1	0	0	0	2
HN	32	66	30	57	27	7	12	231
Postés	119	143	61	118	8	0	0	449
Retenue moyenne	112,00 €	99,00 €	129,00 €	98,00 €	136,00 €	151,00 €	98,00 €	111,00 €
Monétisations sur avril	12	12	2	8	1	1	2	38
Nbre d'heures retenues sur paie d'avril	4 191	5 193	3 141	4 877	1 217	250	340	19 209

SUD note également que 2 cadres ont été mis sur cette période au chômage partiel.

SUD informera l'ensemble du personnel des étapes sur la contestation de mise en chômage partiel rétroactive pour tous les salariés qui étaient considérés comme joignables et disponibles (exemple de tous les postés qui étaient en THS ou réservistes!). Pensez à faire vos emails de contestation svp.

## 6- SUD demande une évaluation de l'impact de l'activité partielle sur la dotation / budget CSE.

Un point sur l'impact sera possible à la fin de la période d'activité partielle.



## 7- SUD demande une présentation sur les réflexions ou les décisions prises concernant les horaires de travail et l'éventualité d'une négociation à ce sujet ?

Assouplissement temporaire des horaires d'arrivée et de départ sur site des salariés en régime de travail HN dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19 :

- **Objectif recherché** : permet de fluidifier les accès sur site, limite le nombre de personnes présentes en même temps dans les bâtiments de contrôle, les navettes, les vestiaires.
- **De 6h55 à 8h55 au lieu de 7h55 avec une tolérance de 15 min**
- **De 15h40 à 17h40 au lieu de 16h40 avec une tolérance de 15 min**
- Pas d'incidence sur la durée du travail qui demeure de 8h par jour
- Pas d'incidence sur les heures supplémentaires
- Modification technique des systèmes de badgeage (en cours de vérification)
- L'heure d'arrivée et l'heure de départ du salarié est fixée en accord avec le manager et tient compte des impératifs d'activité du service d'appartenance et de la nécessité d'éviter les regroupements aux bâtiments de contrôle, dans les navettes et vestiaires pour faciliter le respect des gestes barrières
- Chaque manager doit engager une discussion au sein de son équipe pour définir une organisation qui tienne compte de ces éléments et des impératifs personnels des salariés (compte tenu notamment de la réouverture probable des écoles avec horaires décalés)

CSE extraordinaire du 28 avril 2020 28

SUD propose depuis des semaines d'avoir des réflexions autour de la problématique de gestion des flux, notamment en prenant en compte des temps de trajets sur site plus longs que les temps habituels du fait des mesures sanitaires. La Direction nous disait qu'il n'y avait pas de sujet, apparemment si. **Nous avons par exemple demander temporairement l'arrêt des badgeuses et de Saphir.**

SUD a fait remarquer durant le CSE que la problématique de gestion de flux d'entrée ne concernait pas uniquement les salariés en HN. En effet, la problématique de gestion du flux aux horaires postés se pose également. **La Direction a répondu, pour ne pas changer, qu'il n'y avait pas de sujet vu la faible évolution du nombre de 5\*8.**

SUD a rappelé qu'il n'y a pas que les 5\*8 sur les heures postées, il y a aussi les 2\*8, 3\*8, etc., que ce personnel posté monte aussi en bus, **qu'il faut donc considérer que ce flux allait redevenir plus important et qu'il n'y pas de latitude horaire pour les postés.**

**D'ailleurs, la Direction a annoncé que le système de réservistes cesserait dès le déconfinement.**



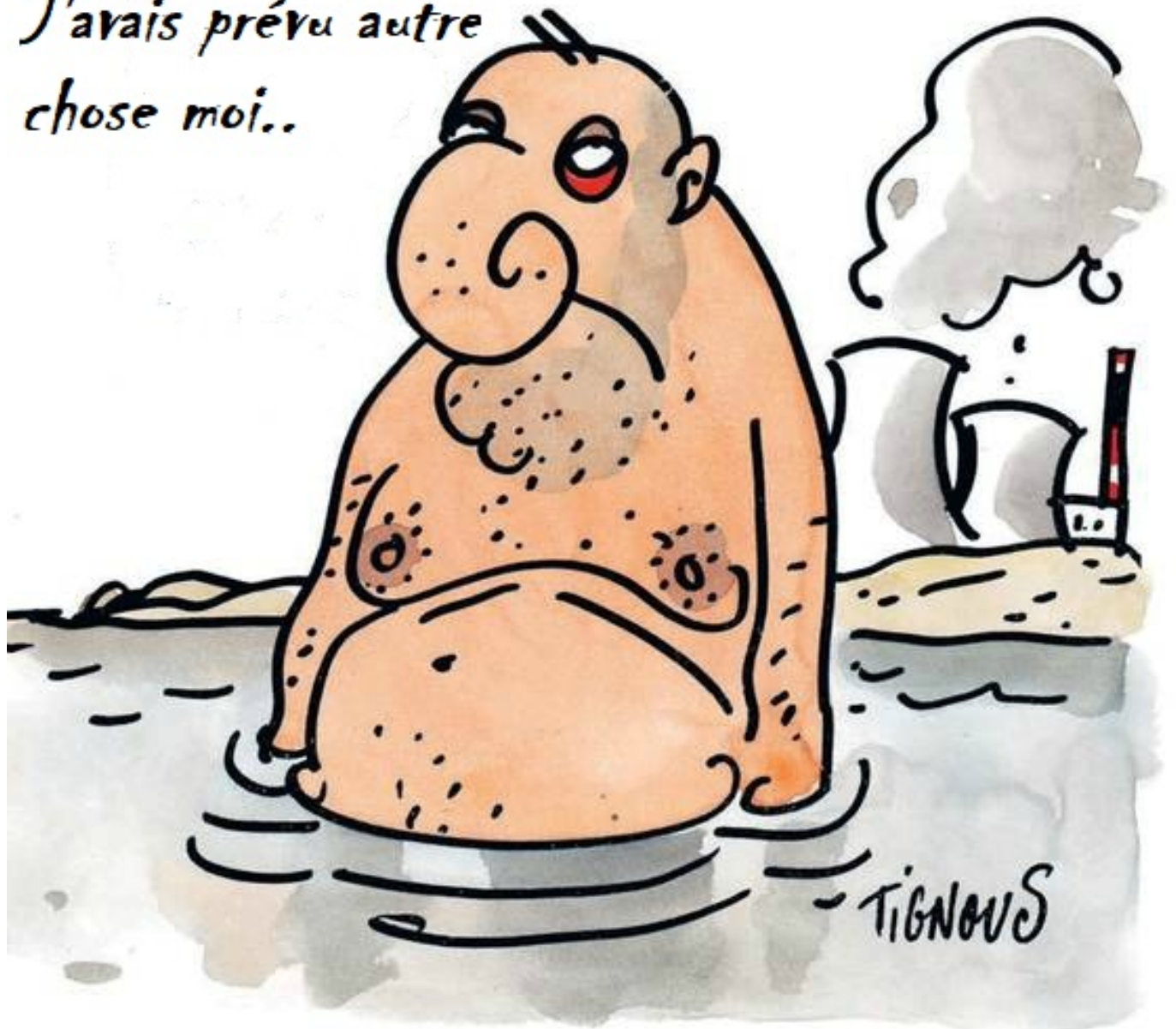
[sud.anc.lahague@gmail.com](mailto:sud.anc.lahague@gmail.com)

**(SUD répond avec réactivité à tous les emails et vous pouvez également appeler le 06.71.56.07.74 )**

Un peu d'humour pour terminer, bon poste/bonne soirée !

# BONNES VACANCES À LA HAGUE

Ca pique un peu  
quand même!  
J'avais prévu autre  
chose moi..



-TIGNOUS