

Compte-rendu du mardi 05 mai 2020 SUD n°33 - CSE EXTRA.

Présents : Direction, médecine du travail, toutes les OS et l'inspectrice du travail.

Prochaine réunion : réunion téléphonique - point COVID-19 - mercredi 06 mai à 11H

Préambule SUD

Le CSE était consulté aujourd'hui sur les adaptations rendues nécessaires du fait de la diminution progressive du télétravail généralisé et de la reprise des activités du site :

- assouplissement des heures d'arrivée et de départ sur site pour les salariés en régime de travail "horaire normal",
- adaptation des transports collectifs mis à disposition.

Le CSE a rendu un avis favorable, mais plusieurs syndicats n'ont pas tenu à participer au vote.

SUD, comme à son habitude, va se borner à expliquer son vote défavorable.

SUD a précisé avoir reçu les derniers documents la veille, mais qu'à la vue de la situation exceptionnelle nous rendions un avis malgré cette absence de délai. De nombreux points ayant été exposés en communication interne et lors des points journaliers.

Nous avons listé nos désaccords :

- baisse du nombre de salariés en télétravail alors que le gouvernement en demande le maintien pendant les trois prochaines semaines,
- absence des résultats de l'enquête au niveau du site sur le télétravail pour avoir une vision éclairée de l'impact et des attentes des salariés,
- absence totale de prévoyance et d'écoute de la Direction, depuis des années, sur : les accès au site, les parkings (abordés superficiellement dans le cadre du projet site) et un système d'heures variables moderne améliorant la QVT et l'équilibre vie professionnelle/vie privée,
- absence de prise en compte de la demande de SUD de supprimer temporairement les badgeuses/Saphir (dont se passent très bien les autres sites du Groupe),
- absence de prise en compte de la demande de SUD de modifier les temps de trajet alors qu'il est admis par la Direction que les contraintes sanitaires augmentent ces temps,
- absence de plan de pandémie alors que ce contexte pandémique impose, **par souci de préserver au mieux la santé des salariés**, de devoir limiter le nombre de personnes présentes en même temps dans les bâtiments de contrôle, les navettes et les vestiaires,
- notre crainte que l'aménagement horaire soit imposé aux salariés et non en réel accord avec le manager,
- l'inéquité de traitement face au nouveau système de bus selon son lieu d'habitation,
- le refus de la proposition SUD, exprimée dès le début de confinement, de verser les IK aux salariés n'ayant plus de bus ou, désormais, devant arriver à des horaires ne correspondant pas au nouveau système collectif de transport.

SUD a donc donné un avis défavorable. Qu'il soit bien établi que nous restons ouverts à des négociations sur des horaires variables dignes de ce nom associés à un réseau de transport collectif de qualité et étendu !

POINT JOURNALIER COVID-19

SANITAIRE

Bilan COVID au 03 mai 2020 :

Prise en charge à l'hôpital au 03/05* :

- 575 personnes sont hospitalisées en Normandie dont 54 personnes dans le département de la Manche
- Parmi elles, 86 sont en réanimation en Normandie dont 8 dans le département de la Manche

Consultations Covid-19*

- Au cours du 2 mai, 29 passages pour suspicion de COVID-19 ont été enregistrés dans les services d'urgences hospitalières de la région (2,3 % de l'activité totale)
- Pour cette même journée, 17 consultations pour suspicion de COVID-19 ont été enregistrées par SOS Médecins en Normandie (3,5 % de l'activité totale)

Cas identifiés LH

- Bilan Orano Cotentin: inchangé depuis le dernier CSE
 - 7 cas Covid-19 confirmés (3 OP, 1 ODS, 3 OC),
 - 51 salariés recensés présentant les symptômes avérés mais non testés (39 OC, 3 ODS, 9 OP)
- 1 salarié d'entreprise extérieure testé positivement sur le chantier NCPF T2

- SUD demande un point sur la mise en place de distributeurs automatiques de gel.

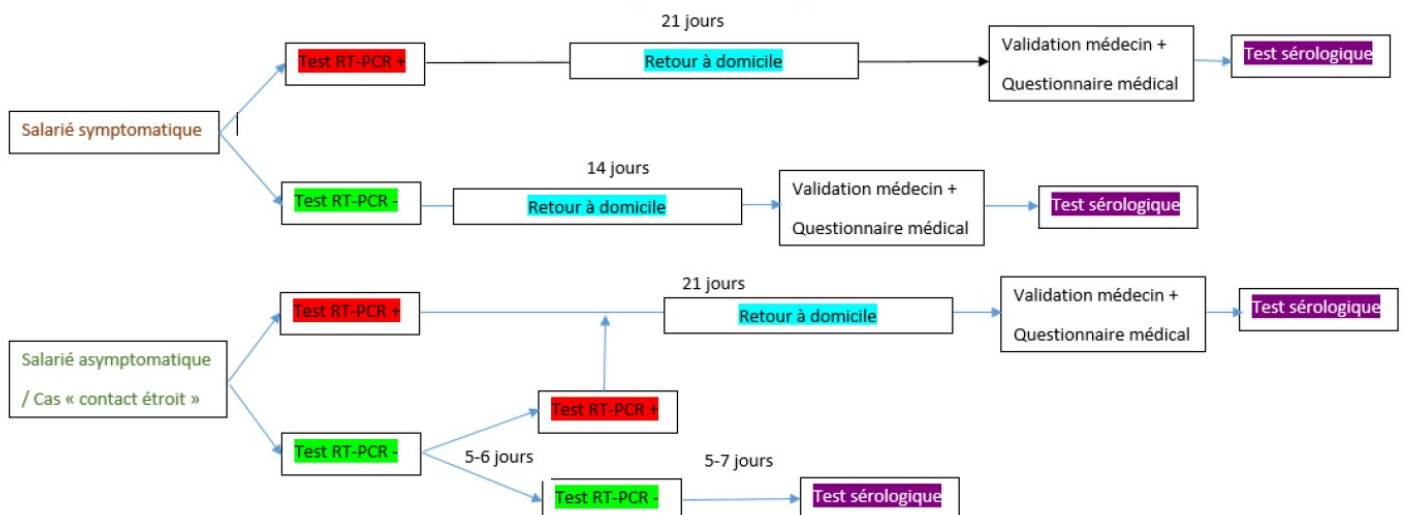
Des distributeurs automatiques de gel hydro-alcoolique sont en cours de déploiement sur le site (restaurants et bâtiments d'accès). **À terme 10 équipements sur le site.**

SUD avait demandé la mise en place de distributeurs automatiques de gel dès le début de la crise COVID-19, nous sommes ravis de voir que cette demande a muri dans la tête de nos dirigeants et **surtout qu'elle se met en place.**

SUD précise que des distributeurs au niveau des tourniquets de la zone protégée UP3 et UP2 poste A/V seraient appréciés.

Point sur les tests :

Les tests COVID devraient être déployés prochainement. La Direction envisage de ne tester que les personnes symptomatiques et les cas contacts. Voici les premiers éléments de réflexion sur la stratégie santé :



ETAT INSTALLATION

UOA : 26 tonnes cisailées dans la semaine, total annuel 307 tml

T0 et 5AHD : RAS

NPH : déchargement TN 112

R1 : Intervention sur le rinceur à coques, redémarrage prévu le 6 mai

T1 : bon fonctionnement

UOT : bon fonctionnement des unités

R2, R4 : en fonctionnement

T2, T3, T4 : en fonctionnement

UOC : 14 conteneurs produits dans la semaine: total annuel: 347 CSDV+U

R7 : poursuite de la MLTOP sur la chaine A / chaine B à l'arrêt / chaine C : bon fonctionnement

T7 : bon fonctionnement chaine A / Chaine C à l'arrêt

ACC : bon fonctionnement sur la ligne coques et embout

TE : bon fonctionnement de MDSB

DOFC :

Silo 130 : Poursuite des opérations de remplacement du câble de herse

Reprise d'activité sur le chantier MAPU

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

- SUD demande si la Direction a revu à la hausse le nombre de personnel prévus en télétravail pour les semaines 20, 21 et 22 ? En effet, le Gouvernement a demandé que le télétravail soit maintenu au moins les 3 semaines post-déconfinement.

Non. La Direction précise alors qu'il n'y a pas de mesure générale de donnée, c'est en fonction des équipes et des services. Une montée progressive est prévue, plus marquée vers fin mai et "*sans marche d'escalier*". "*Le nombre de personnes en THS va baisser de quelques centaines.*"

SUD ne peut que regretter l'absence de chiffres précis et ne cache pas sa crainte de voir une courbe de progression rapide qui pourrait ainsi rendre la gestion du flux compliquée.

- SUD demande si les CSE ou réunions, à partir du 11 mai 2020, comportant un nombre de salariés important, seront réalisées à l'espace communication ? Ce qui permettrait de respecter les mesures de distanciation et serait une étape importante.

Non. On va étudier la proposition de la CGT et on va faire une demande pour que tous les élus et représentants syndicaux aient un ordinateur avec connexion VPN.

Proposition de la CGT : une délégation réduite d'élus en présentiel et l'autre partie via réunion téléphonique.

Pour SUD, on a quand même du mal à comprendre ces moyens supplémentaires, alors que dans le même temps des salariés de plusieurs services n'ont toujours pas d'ordinateur avec connexion VPN de fournis. Nous ne rentrerons cependant pas dans ces débats et polémiques stériles de moyens.

- SUD demande des éclaircissements techniques et prévisionnels sur la façon dont seront gérés les horaires collectifs imposés et non assouplis ?

Mesure envisagée

- 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 en passant la souplesse de 15mn à 1h :

	Entrée		Sortie	
Horaires théoriques	7h55		16h40	
Souplesse 15mn	7h40	8h10	16h25	16h55
Souplesse 1h	6h55	8h55	15h40	17h40
Durée théorique	8h			
Souplesse	7h45 - 8h15			

- Pas d'incidence sur les heures supplémentaires
- Pas d'incidence sur les durées maximales de travail et minimum de repos entre 2 séances de travail qui demeurent pleinement applicables

Durée de la mesure

- A compter du 11 mai 2020 et a minima jusqu'au 1^{er} juin inclus avec possibilité de renouvellement au-delà en fonction des annonces du gouvernement concernant la 2^{ème} phase de déconfinement à compter du 2 juin

Objectif recherché

- Répondre aux enjeux précités, concrètement en fluidifiant les accès sur site, limitant le nombre de personnes présentes en même temps dans les bâtiments de contrôle, les navettes, les vestiaires.

Modalités de mise en œuvre

Sur le plan technique

- Le salarié doit badger sur l'établissement conformément aux règles applicables.
- Il doit qualifier sur Saphir le temps travaillé en dehors de l'horaire habituel (7h55-16h40).
- Le manager valide dans Saphir cette qualification d'heures.

Ex: si le salarié arrive à 6h55 et quitte à 15h40, il devra qualifier la « présence Hors Plage » de 6h55 à 7h55. Le manager devra valider cette qualification d'heures pour rétablir la durée de la journée à 8h (le temps d'absence de 15h40 à 16h40 se trouvera compensé par l'heure effectuée en + le matin)

Sur le plan managérial

- L'heure d'arrivée et l'heure de départ du salarié est fixée en accord avec le manager et tient compte :
 - De l'impératif de sécurité donnant lieu à la mesure (gestes barrières)
 - Des impératifs d'activité du service d'appartenance
 - Des impératifs personnels des salariés (compte tenu notamment de la réouverture probable des écoles avec horaires décalés)
- Chaque manager doit engager une discussion au sein de son équipe pour définir une organisation qui tienne compte de ces éléments

SUD précise que les salariés au forfait HS auront la même gestion à faire sur Saphir #casentlusineàgaz

- SUD demande un point sur les mesures mises en place au BGAS ? (distributeur automatique de gel ? numéro spécifique ? Quelles mesures d'accueil ou non des salariés ? Lingettes ? Masques ? Qu'est ce qui a d'ores et déjà été donné comme consignes et matériel au personnel du CSE ?)

Le secrétaire du CSE a expliqué que le bureau du CSE allait faire un point sur les ressources (salariés en arrêt garde d'enfants par exemple). Selon les ressources, il sera organisé une permanence ou non au BGAS et aux VINDITS à partir du 11 mai. Ludothèque et bibliothèque resteront potentiellement fermées par exemple. **Des informations seront données par le bureau du CSE d'ici le 11 mai.**

Des réflexions sur distribution chèques vacances et sur créneau horaire selon son service pour venir au BGAS (type restauration) sont à l'étude. La problématique "avant-séjour", soulevée par SUD, devra également être regardée.

En cas d'ouverture aux VINDITS, il est précisé que des mesures sanitaires sont bien évidemment mises en place : protection par panneau plexiglas, gel hydro-alcoolique, marquages de distanciation, lingettes pour un accueil sécurisé.

- SUD demande si l'établissement de la Hague profite d'ores et déjà de la baisse du pétrole (via le fuel) et d'électricité ? Quelles sont les économies que cela représente sur un mois d'exploitation par exemple ? (SUD évoque ce point car en début d'année il avait été mentionné à plusieurs reprises le coût de l'énergie sur le site).

La Direction évoque deux impacts. Le premier étant évidemment les économies réalisées par le fait que les installations étaient à l'arrêt et le second sur le coût énergétique en baisse évoqué dans la question.

La Direction rappelle que ce sont les piscines et la ventilation qui sont les gros consommateurs du site.

Elle précise également que le site est géré par des contrats long terme pour lisser les risques et se "mettre à l'abri". Ainsi, le site ne profitera pas cette année de la variation à la baisse qu'on peut voir sur le fuel et électricité. La Direction précise que nous sommes liées en grande partie aux tarifs de l'ARENH. On bénéficie du hors ARENH sur une partie (20%).

Cependant, la Direction précise que la baisse actuelle lui donne l'opportunité de se fournir à meilleur prix pour 2022 sur l'électricité (il restait 35% à acheter).

SUD a apprécié que la réponse soit si précise et la Direction se tient d'ailleurs à disposition pour toute question supplémentaire sur ce sujet important pour le site. Donc n'hésitez pas si vous avez des questions.

SUD demande quelles démarches doivent effectuer les salariés considérés comme "fragiles" à partir de la semaine 20 ? Nous demandons aussi quelles sont les solutions proposées par leur manager ? (Doivent-ils venir travailler ? Sont-ils mis en télétravail ? Sont-ils placés en chômage partiel ? etc.)

Depuis le 1^{er} mai , les personnes arrêtés pour les motifs suivants, sont placées en activité partielle :

1. Personne « fragile »

Femmes enceintes dans leur 3^{ème} trimestre de grossesse et personnes en ALD au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique.

2. Personne « en isolement »

Personnes qui ont bénéficié d'un arrêt de travail par leur médecin traitant afin d'être isolées compte-tenu de leur état de santé et du contexte sanitaire et personnes qui cohabitent avec une personne vulnérable et qui ont bénéficié d'un arrêt de travail par leur médecin traitant.

3. Parent d'un enfant de moins de 16 ans dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé ou parent d'un enfant en situation de handicap pris en charge dans une structure fermée

A condition que son emploi (ou celui de l'autre parent) ne soit pas possible en télétravail.

Personnes "fragiles" :

	AVANT	A PARTIR DU 1 ^{ER} MAI
Processus de demande du salarié	Le salarié s'auto-déclare sur Ameli.fr et reçoit un arrêt de travail qu'il communique au CSP Paie	Le salarié qui bénéficiait d'un arrêt validé par Ameli.fr reçoit de la part d'Ameli.fr un certificat d'isolement valable à compter du 1 ^{er} mai. Le salarié, contacté par DRH OPS, transmet son certificat à DRH/OPS et informe son manager
Pointage	Le CSP Paie saisit un arrêt de travail dans PERSO	RH OPS saisit le salarié en activité partielle (CHE) sur envoi du certificat. En veillant à ce que les 5 jours de congés prévus dans l'accord soient posés
Indemnisation	Indemnisation par des indemnités journalières dans le cadre d'un arrêt de travail, éventuellement abattu d'une part d'activité partielle si l'environnement de travail du salarié était également en activité partielle	Régime de l'activité partielle avec application de l'accord Groupe

Nouveau dispositif sans date de fin d'application (décret à paraître)

- SUD demande quelles sont les démarches à effectuer désormais pour l'arrêt garde d'enfants ?

	AVANT	A PARTIR DU 1 ^{er} MAI
Processus de demande du salarié	Le salarié transmet une attestation au CSP Paie	Le salarié transmet une attestation à son manager ! nouvelle attestation ! Le manager valide l'impossibilité de mettre en place le télétravail Le manager transmet l'attestation validée à son RH de proximité (DRH OPS)
Pointage	Le CSP Paie saisit un arrêt de travail dans PERSO	Le manager saisit de l'activité partielle pour son collaborateur chaque jour d'absence. Les jours d'absence peuvent être alternés avec des jours de travail ou de congés.
Indemnisation	Indemnisation par des indemnités journalières dans le cadre d'un arrêt de travail, éventuellement abattu d'une part d'activité partielle si l'environnement de travail du salarié était également en activité partielle	Régime de l'activité partielle avec application de l'accord Groupe

Nouveau dispositif applicable jusqu'au 31 mai

Pour les salariés déjà en arrêt garde d'enfant jusqu'au 30 avril et/ou +

- L'arrêt est arrêté automatiquement par le CSP Paie au 30 avril.
- Le manager contacte son collaborateur en arrêt pour l'informer de la situation, connaître son positionnement sur le renouvellement de sa demande d'arrêt après le 30 avril.
- En cas de réponse positive, le manager pointe le collaborateur en activité partielle (CHE) à compter du 1er mai pour chaque jour d'absence qui peuvent être alternés avec des jours de travail ou de congés

Pour les salariés en arrêt garde d'enfant se terminant avant le 30 avril

- Le manager contacte le collaborateur pour connaître sa situation.
- Si le salarié maintient sa demande d'arrêt : Le manager informe le CSP PAIE de la prolongation de l'arrêt jusqu'au 30 avril pour régulariser l'absence.
- Le manager saisit son collaborateur en activité partielle (CHE) pour chaque jour d'absence à partir du 1er mai. Les jours d'absence peuvent être alternés avec des jours de travail ou de congés.

Ce nouveau dispositif est valable jusqu'au 31 mai 2020.

A compter du 1er juin, les salariés qui demandent le bénéfice de l'activité partielle pour garder leurs enfants devront présenter un justificatif de l'établissement scolaire / d'accueil stipulant l'incapacité de l'établissement à accueillir l'enfant. Les modalités seront précisées ultérieurement.

SUD demande les raisons expliquant l'indisponibilité des applications la nuit et le week-end notamment (exemple PERSO, Saphir, ...). Y'a t'il des soucis de réseau ? Un programme de maintenance plus exigeant ?

La Direction précise qu'effectivement il y a des indisponibilités liées à un surplus de maintenance du fait des différentes adaptations en cours.

INFO BUS :

- SUD demande que les chauffeurs de bus activent leur report de position dans l'application Zenbus systématiquement. En effet, la fréquence des bus ayant été modifiée et évoluant, cela permettrait à chaque salarié, sur la base d'informations précises, de se décider entre la marche à pied et l'attente du bus.

Effectivement, c'est prévu.

N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques et suggestions, SUD les remonte systématiquement.

- SUD redemande si des problématiques de ressources sont identifiées chez KEOLIS à partir du 11 mai.

KEOLIS a annoncé ne pas pouvoir redémarrer la totalité de son service pour le 11 mai. Orano a demandé que le nouveau système porte une attention particulière sur la "CUC" et que les lignes soient plus rapides.

SUD a enfin obtenu une réponse sur cette question posée depuis des semaines dont nous sentions qu'elle aurait une incidence sur le nombre de lignes !

SUD vous propose un lien pour découvrir les arrêts et lignes de bus à partir du 11 mai :

<http://sudhague.fr/Documents/1588693972.pdf>

Le réseau de transport collectif passe "temporairement" de 15 lignes à 7 lignes (dont une ayant deux horaires)

La Direction précise qu'en moyenne 300 salariés HN prennent le bus chaque jour, soit 20 personnes par ligne en moyenne (400 salariés sur des pics observés en cas de neige par exemple).

La mise en place de ces lignes rapides se traduit par 38 arrêts de bus au lieu de 197 !

La Direction précise que comme c'est le cas aujourd'hui, il n'y a pas d'IK de prévus quand bien même des lignes sont été supprimés ou des horaires changés. Les IK sont données dans le cadre des mêmes modalités qu'aujourd'hui.

(SUD considère se manque d'adaptation inadmissible)

INFORMATION PRATIQUE :

Dans le cadre des consultations de psychologie au travail, Christelle MARCHALANT, Infirmière Ecoutante, est joignable par mail christelle.marchalant@orano.group et par téléphone au **06.45.83.58.11** du lundi au vendredi de 08h à 16h40



sud.anc.lahague@gmail.com

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