

CSE Ordinaire du 30 Mars 2021

CSE Ordinaire du 30 mars 2021

mardi 30 mars 2021 07:23

Ordre du jour

1. Approbation des PV du 26/01, 2/02, 16/02
2. Information et consultation dans le cadre du projet d'accompagnement du plan de compétitivité Mouv'UGO du site de Golbey.
3. Présentation des résultats des mesures d'hygiène
4. Point intéressement et effectif au 28/02/2021
5. Présentation politique MAKE or BUY MAT/RM
6. Informations et courrier
7. Questions diverses

3- Présentation des résultats des mesures d'hygiène

- Modalités
- Résultats (15 GEH + zone ambiante)

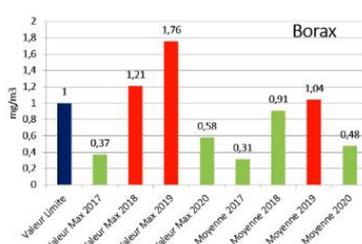
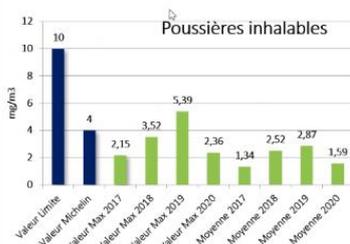
<ul style="list-style-type: none"> ■ GEH 2 fonction DMB-RT ■ GEH 3 RT ■ GEH 4 Petit entretien RT ■ GEH 6 sous-sol RO ■ GEH 7 RO ■ GEH 8 PE RO ■ GEH 11 Tréfilage gros bacs ■ GEH 13 Assembleur 2A 	<ul style="list-style-type: none"> ■ GEH 23 NS2 ■ GEH 24 TZ ■ GEH 25 Chimie ■ GEH 26 Physique / métal ■ GEH 33 NF ■ GEH 38 Usinier NS1 ■ GEH 39 Entretien des tourets à meuler ■ Zone ambiante RTOX
---	---
- Conclusions (dépassements VL et suites)

MODALITÉS :

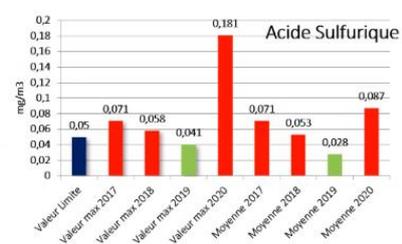
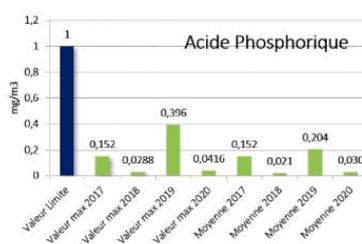
- Dans les résultats présentés, les EPI ne sont pas pris en compte
- Pour les substances mesurées, les VLEP sont sur 8h
 - à l'exception de certaines mesures qui sont sur 15min VLCT
- L'ensemble des valeurs limites sont réglementaires avec statut (réglementaire contraignante, réglementaire indicative, indicative)
 - A l'exception du borax Décahydraté : VLEP MICHELIN (5→2mg/m³)
 - A l'exception des poussières inhalables : VLEP MICHELIN (10→4mg/m³)
 - A l'exception des poussières alvéolaires : VLEP MICHELIN (5→0,9mg/m³)
- La campagne 2020 s'est déroulée en septembre avec la société ITGA (accrédité COFRAC).
- Les opérateurs sont équipés de 2 pompes max.



GEH 3 RT



GEH 6 SOUS-SOL RO



CSE Ordinaire du 30 Mars 2021

GEH RT ET DMB

• Plan d'action lancé et/ou en cours :

- Communication des résultats au personnel
- Redémarrage des deux Coral au niveau du quai RF
- Changement des types de filière pression au niveau des RT (moins de grattage)
- Chantier aspiration : changement filtre et nettoyage des conduites (intérieure / extérieure)
- Maintenance préventive mise en place par une société extérieure

GEH 6 SOUS-SOL RO

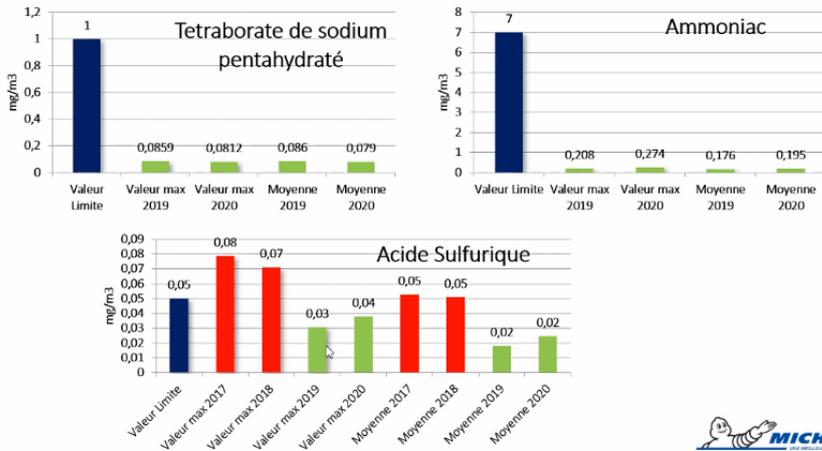
• Plan d'action lancé et/ou en cours :

- Vérification du fonctionnement des aspirations
- Nettoyage des conduites d'aspiration (intérieure / extérieure)
- Etude du système d'aspiration du sous-sol

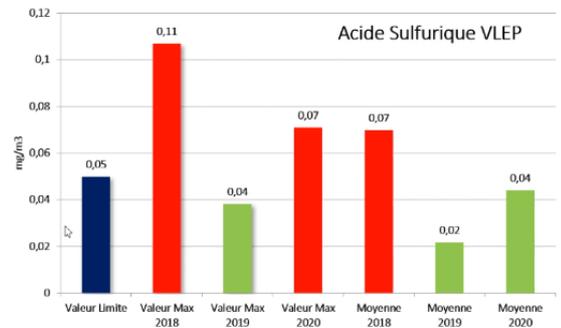
En avril, il sera fait des boucles courtes sur le secteur RO pour connaître les besoins et les remontées des dysfonctionnements de la part des agents.

=> CFE-CGC demande qu'un membre de la CSSCT soit invité pour les boucles courtes

GEH 7 RO



GEH 8 PETIT ENTRETIEN RO



CONCLUSIONS

- Les conditions de production rencontrées ainsi que les tâches réalisées par les opérateurs ont été jugées représentatives des conditions habituelles.
- Les GEH suivants montrent un dépassement de valeur limite pouvant s'expliquer par :
 - GEH 6 – Acide sulfurique** : pompe d'aspiration potentiellement à l'arrêt
 - GEH 8 – Acide sulfurique** : pompe d'aspiration potentiellement à l'arrêt

**Ces diagnostics sont toutefois à nuancer car la valeur limite est établie selon la fraction thoracique, or le prélèvement se fait sur la fraction inhalable. Il se peut que les résultats soient par excès.

- La campagne de 2021 se déroulera en avril en semaine 15.

Point sur la situation COVID

=> CFE-CGC demande un renforcement de la communication site sur le respect de la désinfection des postes de travail.

Demande aussi d'un renforcement pédagogique des managers auprès du personnel lors des tournées terrains.

CSE Ordinaire du 30 Mars 2021

2- Information et consultation dans le cadre du projet d'accompagnement du plan de compétitivité Mouv'UGO du site de Golbey.

- Dans le cadre des travaux du GT structure, des objectifs partagés à horizon 2023 et des départs en retraite estimés à fin 2021, les leviers de simplification et dans la perspective des évolutions d'organisation du travail, plusieurs postes sont supprimés et les tâches simplifiées en MOI.
- Il est nécessaire d'engager des recrutements notamment dans la perspective de départs en mobilité interne ou retraite notamment au BE. Les perspectives de RK sont en cours d'étude.
- Les éléments de départs en retraite et de mobilité externe doivent être remontés au CSEC dans le cadre de la mise en place de RCC de l'année 2021 et permettre aux salariés en départ en retraite et mobilité externe de bénéficier des aides du plan en cours de négociation.
- Les évolutions de la structure seront effectuées au cours de l'année 2021 selon les dates de départs en retraite notamment.

Contexte

- Renforcement du modèle économique Haut de chaîne UGO / Assemblage ZALAU : +20% de prod°/réactivité
- Confirmation de la fourniture de fils zingués au site de Trèves : Volume stable
- Mission support industrialisation Haut de chaîne pour OMAT/RM
- Maintien d'une production d'appui de tringles dans les dimensions 16 à 20" : 8 Millions de Tringles /an
- Pilote digitalisation pour OMAT/RM
- Assemblages : Flexibilité et réactivité - Câbles haut de gamme C3M; Câbles Poids lourds, Relocalisation production câbles TC en Europe.

Enjeux

- Flexibilité/réactivité : +/- 5% haut de chaîne, +/- 10% bas de chaîne
- Améliorer la performance industrielle (Coûts façon) et sociale (QVT, responsabilisation...) du site de Golbey
- Amener le site au niveau des référents et développer une dynamique de progrès année après année

Macro levier(s)

- Adaptation de l'organisation du travail (réactivité) et de la structure du site
- Modification d'implantation ateliers assemblages et RX (ergonomie, optimisation, sécurité, digitalisation, flexibilité)
- Simplification et optimisation des tâches

Description du projet

- Adaptation de la structure du site aux objectifs au 1/1/2024 et à l'organisation du travail projetée et donc en 2021 :
 - Qualité : Optimisation et simplification des contrôles (2)
 - RCD : Régleurs et Main d'œuvre indirecte / adaptation à l'activité de RCD (atelier assemblages) (4)
 - NS2 (Maintenance RCD) : Adaptation à la baisse d'activité de RCD (atelier assemblages) (3)
 - EP : Simplification (1)
 - RX : Adaptation au passage en 2x8 (1)
 - Magasin : Optimisation (1)

Conséquences

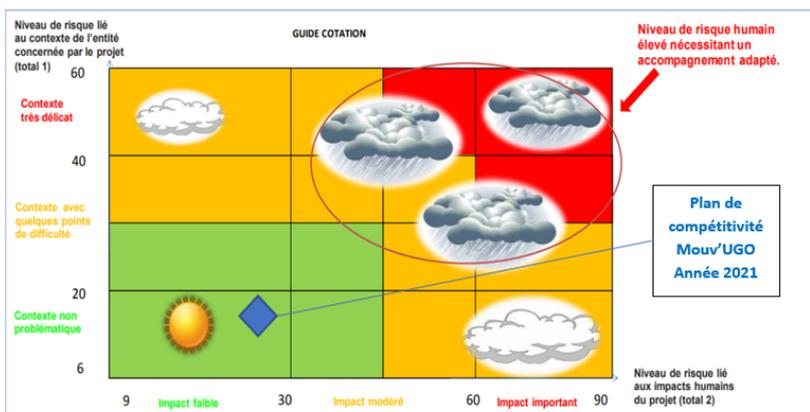
- 12 suppressions de poste en 2021 (structure et Main d'œuvre indirecte)

Nombre de suppressions de poste	12
Nombre de départs en pré-retraite estimé	13
Nombre de recrutements prévus	4
Nombre (maximal) de mobilités externes volontaires :	1
- Magasin / NRP S Catégorie 5	
Nombre total de départs	14

CSE Ordinaire du 30 Mars 2021

- **Service GQ**
 - 1 AIQ / Famille d'emploi : Obtention qualité / NR Q (Départ en retraite)
 - 1 C3P / Famille d'emploi : Contrôle prod/process/system / NR S (Départ en retraite)
- **Service EP**
 - 1 Opérateur protection du patrimoine / Famille d'emploi : Protection du patrim. / NR Q (Départ en retraite)
- **Service Maintenance / NS2**
 - 1 Dépanneur automatisme / Famille d'emploi : Maint.Op.Elect.Méca / NR Q (Départ en retraite)
 - 1 Dépanneur automatisme / Famille d'emploi : Maint.Op Elect.Méca / NR Q (Mobilité interne) → NF suite départ en retraite NR R
 - 1 AT / Famille d'emploi : Tech Maint Secteur / NR P agent (Départ en retraite)
- **Atelier RCD**
 - 1 Règleur / Famille d'emploi : Maint.Op.Méca / NR R (Départ en retraite)
 - 1 Baigneur / Famille d'emploi : Fabric.Bains / NR SR (Départ en retraite)
 - 1 Fab Tortillons / Famille d'emploi : Fabric. Fil Métal / NR SR (Départ en retraite)
 - 1 Traitement des déchets / Famille d'emploi : Fabric Fil Métal / NR SR (Départ en retraite)
- **RX**
 - 1 Règleur / Famille d'emploi : Maint.Op.Méca / NR R (Départ en retraite)
- **Magasin**
 - 1 Magasinier réception / Famille d'emploi : Conduit. Engin. Manut / NR S (Mobilité externe)

Synthèse de l'étude d'impact Mouv'UGO Année 2021



Acteurs impliqués et résultats :

- Diagnostic réalisé au regard des éléments d'évolution du plan de compétitivité sur l'année
- Conclusion : Impact faible avec des points d'attention

Points d'attention :

- Impact du changement de forfait RX et RCD

Plan action / accompagnement :

- Négociations engagées avec les OS sur le volet accompagnement des changements d'organisation du travail

CSE Ordinaire du 30 Mars 2021

=> **CFE-CGC** demande une réactualisation de la valeur de 1 sur la partie historique sur une valeur de 5
Le turnover Ri est trop fort
=> **SUD** demande une valeur de 10 sur la population concernée

CONTEXTE HUMAIN

Evaluation des difficultés liées au contexte des équipes

Cotation: 1=contexte faiblement problématique, 5=moyennement problématique, 10=difficile

ITEMS	COTATION	COMMENTAIRES
Population concernée : L'ancienneté, la pyramide des âges, le taux d'absentéisme sont-ils problématiques face au changement ? Quel est l'état de santé global et actuel des personnes ? Quel peut-être l'impact du changement sur la santé des personnes ?	10	Inquiétude liée aux pertes de salaires / stress donc peut être un risque d'absentéisme en hausse
Qualité du climat de travail : Le changement peut-il impacter la motivation, la satisfaction, l'implication, la cohésion des équipes ? Comment peut-être qualifié le climat de travail actuel ?	5	Attente et parfois inquiétude sur ce qu'il se passe / comment cela va t il se mettre en place / attention aux commentaires des uns et des autres difficile de changer
Accompagnement du management de proximité : Les managers de proximité sont-ils capables d'expliquer le changement ? Existe-t-il un processus d'accompagnement du changement pour les managers de proximité ?	10	Difficile pour les managers d'accompagner le changement
Historique du service : Le service a-t-il subi un changement récemment (réorganisations, changement de management, changement techniques...) et l'a-t-il bien vécu ?	5	Changements importants de Managers dans certains ilots
Autres changements prévus dans le service ou dans son environnement : Le service aura-t-il à vivre aussi des modifications d'organigramme, d'encadrement, de périmètre géographique, de clients internes et/ou externes ?	5	Oui pour la très grande majorité des ilots cela va impacter
Dialogue social : Le dialogue social est-il présent à propos de ce changement ?	1	Oui le dialogue social est présent avec une vigilance sur la cohérence avec le dispositif national
TOTAL 1 = Additionner les cotations de ce tableau		

=> **CFE-CGC** et **SUD** demandent une valeur de 10 sur l'emploi, la pérennité
Idem sur l'aspect compétence technique requises

CARACTERISTIQUE DU PROJET

Evaluation de l'impact humain sur les points suivants

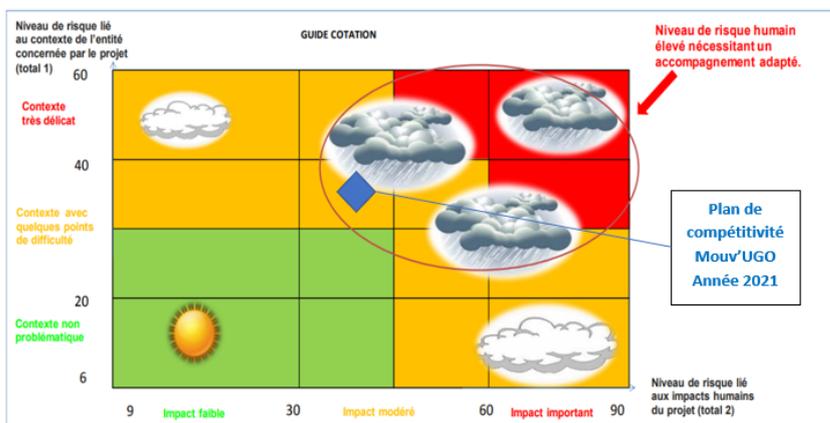
Cotation: 1=contexte faiblement problématique, 5=moyennement problématique, 10= difficile

ITEMS	COTATION	COMMENTAIRES
Conduite du changement : Le changement impacte-t-il un nombre de personnes important ? L'intensité, la durée du changement sont-ils réversibles ? L'incertitude quant aux effets possibles, la possibilité de causer d'autres impacts sont-ils importants ? Le pouvoir des acteurs impactés va-t-il changé avec le projet de changement ? Est-ce que les acteurs sont prêts intellectuellement, psychologiquement et physiquement à accepter le changement ? Les intérêts des acteurs impactés convergent-ils avec les objectifs du changement ?	10	Changements importants et difficultés à appréhender ces changements Pas réversible, essentiel à l'avenir du site
L'emploi, la pérennité des postes : Le changement entrainera-t-il des suppressions de postes ?	1	Normalement très peu
Les compétences techniques requises : Le changement va-t-il demander plus de complexité dans les tâches ?	5	Les démarches de simplification ne devraient pas conduire à une complexité. Cependant, le déploiement de la digitalisation entraîne déjà quelques difficultés (intégration dans les projets, formation à l'utilisation...)
La stabilité de l'équipe : Le changement demandera-t-il une grande capacité d'adaptation ? Le changement provoque-t-il des reconfigurations d'équipes ?	5	oui cela demandera une grande adaptation

CSE Ordinaire du 30 Mars 2021

Organisation et méthodes de travail : Certains outils de travail seront-ils remplacés ? Le changement va-t-il modifier les méthodes de travail ? Le changement va-t-il demander plus de flexibilité et de polyvalence dans le travail ? Quelles sont les valeurs et les normes qui peuvent être bousculées par le projet de changement ?	5	Oui les organisations du travail vont évoluer, la manière de travailler, d'anticiper
La charge de travail : Le changement va-t-il avoir un impact sur la charge de travail des personnes (rythme, temps de travail, intensité...) ?	5	Cela demandera une adaptation des personnes à des rythmes différents
L'aménagement et l'ergonomie des postes de travail : Le changement aura-t-il des impacts sur l'aménagement et l'ergonomie du poste de travail ?	1	Cela sera visible à l'issue des reimplantations mais doit contribuer à améliorer l'ergonomie des postes
La relation avec les clients, les interfaces avec les autres services : Le changement change-t-il les relations (circuits de décision, de coordination...) avec les clients internes ou externes ? Le changement va-t-il avoir un impact sur la délégation de responsabilités, les procédures de contrôle et l'autonomie des personnes ?	5	oui cela peut avoir un impact mais cela doit contribuer à simplifier et améliorer
Le rôle et les compétences de l'encadrement : Le changement entraînera-t-il un nouveau rôle des managers ? Le futur des managers est-il impacté ?	5	Oui les managers devront faire évoluer leurs pratiques et s'adapter aux nouvelles règles de réactivité
TOTAL 2 = Additionner les cotations de ce tableau		

Synthèse de l'étude d'impact Mouv'UGO Année 2021



Acteurs impliqués et résultats :

- Diagnostic réalisé au regard des éléments d'évolution du plan de compétitivité sur l'année
- Conclusion :
 - Impact modéré avec des points de difficultés

Points d'attention :

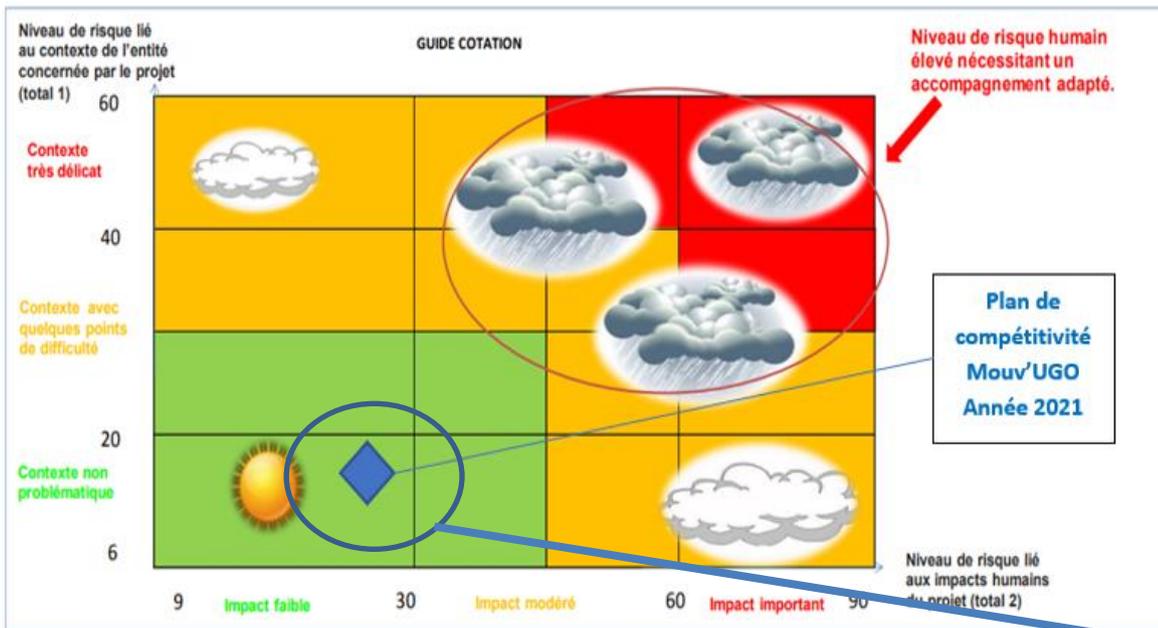
- Impact du changement de forfait RX et RCD
- Changement d'organisation, de pratiques
- Evolution du rôle et des pratiques des managers

Plan action / accompagnement :

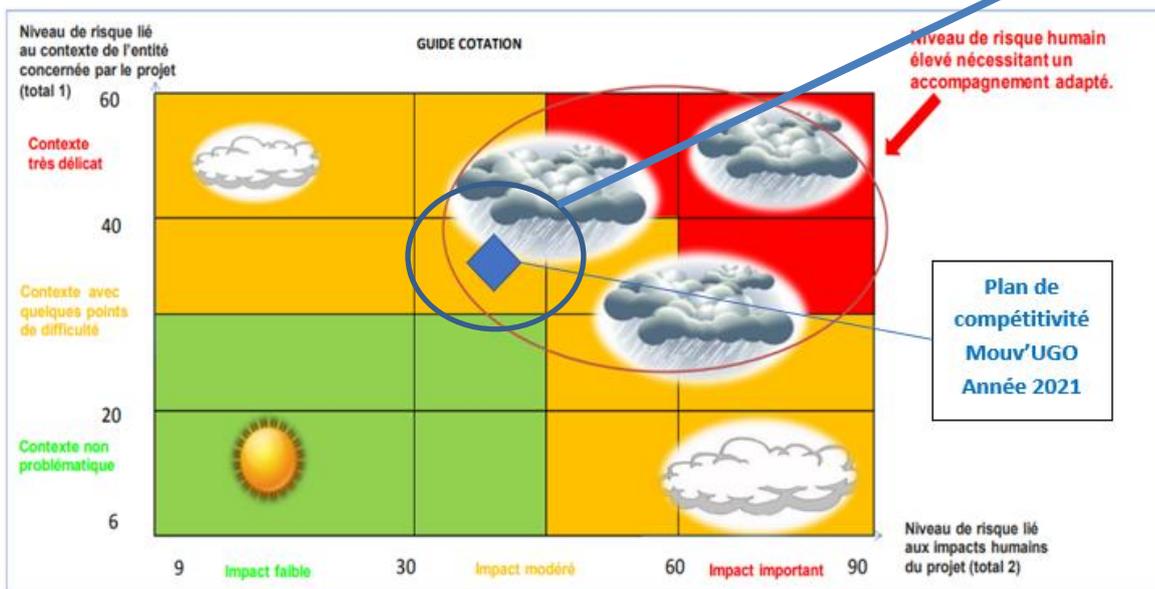
- Négociations engagées avec les OS sur le volet accompagnement des changements d'organisation du travail
- Accompagnement des managers et des salariés dans la mise en œuvre de ces évolutions

CSE Ordinaire du 30 Mars 2021

Vision de l'impact du projet vu de la direction



Vision de l'impact du projet après consultation des élus



CSE Ordinaire du 30 Mars 2021



CFE-CGC demande N°2, de faire apparaître le nombre de jours consécutifs sans accident sur l'affichage mensuel de l'intéressement