



# Compte rendu CGT du CSE de juin 2021

Sorgues, le 30 juin 2021

## **Situation économique à fin avril :**

Le Chiffre d'Affaires global de 11M€ est en retard de 10,5M€ sur l'objectif. Les prises de commandes sur le mois de mai ont été faibles. D'après la direction le retard cumulé sur le 1<sup>er</sup> semestre serait récupéré sur la fin de l'année. Un certain nombre de projets dimensionnants sont en cours de négociation avec certaines offres acceptées et d'autres où la direction sera bientôt en capacité de faire une offre.

Au niveau des ventes, on constate un « accroissement du CA » sur le mois de mai. Des discussions sont en cours avec un client pour mettre en place une forme de partenariat. Néanmoins, dans les faits marquants, nous attendons une dérogation concernant les caisses de conditionnement d'HEXOMAX. **Un courrier de mise en demeure a été reçu concernant une réclamation sur une campagne CEZE. Les risques de pénalités s'élèveraient à 500 000€.** Suivant la direction, des discussions sont en cours avec le client au sujet de 110 chargements supplémentaires, l'origine du défaut de non qualité étant identifié, le problème de non-qualité devrait être résolu. Un plan de rattrapage et un Plan à Moyen Terme ont été communiqués à un client important afin de lui garantir la livraison de DONAU et de ELBE (11000 et 2500 en 2021 puis 11000 et 3000 en 2022).

**La production d'hexogène reste faible sur le mois de mai avec seulement 38T produites, 133T depuis le début de l'année cumulant ainsi un retard de 156T sur l'objectif de performance.**

Les besoins en HX ont été revus à la baisse passant ainsi de 730T à 400T pour 2021.

L'EBIT est en pertes de - 7,2M€, ainsi les prévisions réactualisées « reforecast » viennent d'être consolidées à - 3,5M€ EBIT et - 10M€ CA.

Concernant le malaxeur 1600L, la production de malaxées est satisfaisante mais ne permet pas encore de rattraper le retard observé par rapport à l'objectif, un réalignement sera fait en septembre.

## **Effectifs :**

A fin avril 2021, il y a **378 personnes sur site avec toujours 33 intérimaires, dont 4 toujours CDI intérimaires. Certains contrats intérimaires qui arrivaient à échéance vont être prolongés.**

Les heures supplémentaires continuent à progresser de **façon exponentielle depuis bientôt 5 ans** maintenant et toujours la même rengaine de la part de nos directions successives.

Quid de la charge de travail par rapport aux effectifs, des compétences qui peuvent reposer sur les épaules d'une seule personne, tous ces éléments font que nous ne pourrons jamais être en adéquation avec les beaux discours de la direction sur la qualité et la sécurité de nos fabrications.

En effet, **la surcharge de travail n'est pas synonyme de qualité, de sécurité**, elle va plutôt dans le sens contraire à ces deux éléments. De plus, ces heures supplémentaires sont un partage sauvage du temps de travail.

Faire travailler davantage des salariés à temps complet alors que nous avons sur site 33 travailleurs précaires n'a aucun sens d'un point de vue de justice sociale.

**Quand on met en perspective ces données, il est plus que légitime, pour la CGT, de se battre pour l'embauche de nos camarades intérimaires.**

## **Questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail**

Le projet d'aspiration des fontaines à Biosane a été revu car celui initialement prévu n'était pas adapté ni même les boîtes à gants pour le nettoyage de certaines pièces notamment au Bât. 263. Dans tous les cas, ce bâtiment restera l'atelier référence pour ce projet avant d'être étendu aux autres ateliers.

Un diagnostic des TMS a été réalisé par le biais d'une analyse des postes par un stagiaire suite aux injonctions de la CARSAT et aux échanges avec la médecine du travail. **Domage que la direction ait attendu une explosion des TMS pour prendre en compte ce problème afin de mener des actions efficaces pour l'éradiquer.**

Un entassement des casiers a eu lieu dans le vestiaire 925 avec tous les problèmes que cela entraîne : la circulation des salariés, le respect des gestes barrières...la direction ne semblait pas au courant des problèmes engendrés par cette situation.

Concernant les EPI, une réclamation groupe devrait être émise au sujet des chaussures de sécurité qui se décousent.

### **Informations :**

Une visite de l'IPE s'est déroulée sur le site en début de semaine 25 pour aborder plusieurs sujets notamment le planning des études de sécurité du travail (EST) qui sont liées à Phénix, les pré-EST concernant l'UFH, ainsi qu'une étude de sécurité pyrotechnique (ESP) qui doit être réalisée pour ce fameux chantier.

Suivant la direction, à la demande de la DGA, Eurengo va devoir se conformer au « code de la Défense », code qui régit les entreprises de notre secteur d'activité. La DGA souhaiterait que l'entreprise s'aligne sur les différents articles de ce fameux code et ainsi servir de « cobaye » pour les autres entreprises.

Un autre point concernait la vente des terrains se situant dans le polygone d'isolement et qui entraînerait une modification des futurs permis de construire.

Une information sur le projet Villa Park nous a été donnée. **Le déménagement prévu cet été est finalement décalé à fin d'année voir début 2022. Par contre, la cellule Phenix sera dans ces murs au 1<sup>er</sup> septembre 2021.**

Une visite des locaux par les élus du CSE aura lieu le 13 juillet 2021.

Concernant la sureté de ce site, un zonage sera effectué, **les prestataires ne seront pas « mélangés » avec les salariés d'Eurengo.**

Ces bureaux seraient en espace partagé (open-space pour les intimes) et gérés par un architecte spécialisé. **Il vaut mieux que celui-ci soit un spécialiste car environ 150 salariés devraient être transférés dans ces bureaux.**

### **PHENIX**

La société WOOD étant en liquidation judiciaire, la direction générale a donc fait appel à une nouvelle société d'ingénierie, la société TECHNIP.

Plusieurs jalons ont donc été définis avec comme première étape : **un retour sur les études effectuées.**

Si aucun retard n'est pris, « **un avant-projet sommaire** » devrait être présenté en février 2022, puis « **un avant-projet détaillé fin 2022** » puis une phase de réalisation de 36 mois nous emmenant à fin 2025.

Sauf qu'aucuns travaux ne se feront avant 2023 ce qui décalera forcément la fin de la réalisation de l'UFH au plus tôt en 2026.

Viendra alors l'heure de la qualification de nos produits.... **L'atelier d'hexogène actuel, qui avait encore il y a quelques temps un droit d'exploitation se terminant en 2017, continuera encore à tourner pendant des années.**

### **Informations / Consultations :**

**Information / consultation sur les évolutions associées à la mise en œuvre du télétravail :**

Etant donné que lors du dernier CSE, le télétravail devait être maintenu en l'état et que les managers ne se sont pas tous rapprochés des salariés concernés, les élus ont refusé de se prononcer. Cette consultation a été reportée au mois prochain.

**Information / consultation sur le Bilan Social 2020 :**

Le bilan n'étant pas complet les élus ont demandé à pouvoir l'étudier, cette consultation a été reportée et sera votée lors d'un CSE extraordinaire.

## **Information / consultation sur l'internalisation du laboratoire environnement au sein du laboratoire de Sorgues :**

La CGT s'est toujours battue contre toutes les externalisations. Leurs intérêts sont uniquement des manipulations comptables permettant, à ceux qui les mettent en place, à faire croire que des économies sont faites sur des services hors « cœur de métier ».

Cette tactique à court terme n'a rien de stratégique.

**Ainsi à partir du 1er août 2021 le laboratoire environnement rebasculera chez Eurencos dans un Pôle Analyses au sein du service laboratoire et sous la direction du Responsable de Service actuel.**

L'ensemble des élus a voté POUR.

## **Conclusion :**

Lors des vœux envoyés par notre PDG en ce début d'année, ce dernier écrivait :

**« 2020 est maintenant derrière nous, et il faut penser à l'avenir : 2021 marquera un tournant décisif pour Eurencos. La clé de la réussite réside dans plusieurs défis majeurs que nous devons relever ensemble. »**

Ce monde d'après évoqué par notre PDG ne semble pas éclore car la réalité du terrain n'est pas faite de déclarations bienveillantes... Pour les salariés d'Eurencos, le monde d'après est celui d'avant... en pire !!!

### **Quelle conclusion pouvons-nous faire de ces six premiers mois ?**

Les accidents de travail sont toujours aussi importants. Ces accidents de travail étant toujours liés au manque d'investissement et à la dégradation des conditions de travail, ces accidents sont toujours subits par les travailleurs de fabrication.

Les manques de compétences, de personnels formés et habilités ont eux aussi les mêmes effets et les mêmes conséquences : **coûts de non qualité importants, retards de livraison, et faits nouveaux, des lettres de mise en demeure de la part de nos clients demandant des dommages et intérêt à Eurencos.**

Evidemment nos productions sont impactées par ces éléments, et la direction locale a du mal à faire autrement que de répéter le joli discours tenu dans la Villa Allée des Saules.

Mais ce discours ne suffira pas à produire les 730 T d'HX prévues en début d'année. En 6 mois seulement 133T ont été produites, l'objectif final n'est plus que de 400T. Sera-t-il atteint ?

Cela suffira-t-il à alimenter nos ateliers connexes et nos clients où faudra-t-il faire un choix dangereux entre les deux ?

**A l'heure où PHENIX ou plutôt la construction d'une unité de fabrication d'héxogène est de nouveau mise sur la table avec un certain nombre d'étapes à passer avant de pouvoir sortir un kilo de cet atelier, comment la direction générale peut-elle être aussi confiante sans paraître prétentieuse ?**

Si nos calculs sont bons, ce nouvel hexogène pourrait être sur le marché en 2027, donc patientons encore 6 ans et après...on rigole !!! Mais cela veut également dire que l'atelier actuel devrait tenir pendant encore quelques années alors qu'il devait s'arrêter définitivement en 2017...

Nous ne reviendrons pas sur le coût de ce projet, l'argent dépensé dans des études, dans les litiges, etc. Nous ne reviendrons pas non plus sur l'argent dépensé dans les séminaires et l'ensemble du projet « One Eurencos ».

Nous ne reviendrons pas non plus sur le montant des dix plus grosses rémunérations du site et les primes sur objectifs distribuées à une poignée de dirigeants et managers.

Nous ne reviendrons pas non plus sur les augmentations individuelles données aux cadres.

### **A quoi cela servirait ?**

A faire prendre conscience aux salariés que la direction générale ne fait que des choix purement financiers ?

Que la stratégie industrielle n'est qu'une dérivée de la stratégie de communication et non l'inverse ?

Que pour que notre usine tourne correctement de réelles orientations pérennes doivent être prise en termes de recrutements, de formations, d'organisations, de compétences, d'identifications des besoins humains dans chaque secteur, d'investissements et de modernisations de nos outils de travail ?

Tout cela ne s'est-il pas dégradé depuis un peu plus de 2 ans ?

Nous connaissons tous la réponse à ces questions car ce sont les travailleurs qui subissent cela au quotidien, qu'ils soient dans un bureau ou dans un atelier de production.

**Au moment où nous rédigeons ce tract, nous apprenons que notre camarade Alain, élu CGT au CSE, vient de se faire sanctionner de 5 jours de mise à pied en réponse au refus de licenciement prononcé par l'inspecteur du travail pour les mêmes faits.**

Cela fait aussi partie de la stratégie de la direction, la peur ou la paranoïa pour contenir les forces contestataires et revendicatives.

Il en faudrait plus pour faire taire la CGT Eurengo et il serait temps que notre PDG FRANCOU respecte ses paroles en embauchant un réel spécialiste des relations sociales digne d'une entreprise comme Eurengo.

Les puissants qui, profitant de l'aubaine COVID19, la besace gonflée d'argent public, s'empressent de restructurer, de désorganiser, de vendre de vrais faux projets, se permettant l'arrogance des donneurs de leçons n'ont pas leur place dans nos Poudreries.

La CGT Eurengo continuera à être là, aux côtés de tous les salariés, pas simplement comme porte-voix de leur colère légitime mais pour organiser, proposer, construire avec eux des solutions et faire grandir le mouvement dont ils ont besoin pour les faire aboutir.

Cela dépendra forcément de la volonté de la direction générale .....

**Soit elle décide réellement que les poudriers doivent être respectés au travers des discussions sur la base des revendications de la CGT, soit ce sont les poudriers, à travers la CGT, qui l'y contraindront !!!**

**Prochain CSE : le mardi 13 juillet 2021.**

**[dscgteurengo@gmail.com](mailto:dscgteurengo@gmail.com) [www.facebook.com/cgteurengo](http://www.facebook.com/cgteurengo)**