



# Journal du CSE Central



Compte-rendu CSE Central de la réunion extraordinaire du 10 et 11 mars 2026

## Encore un énième plan pour redresser l'industrie

### Droit d'alerte économique sur l'entreprise :

Les élus du CSE central ont voté un droit d'alerte économique pour des P&L en difficultés financières, notamment toutes celles de l'INDUSTRIE et une de l'ENERGIE le SCTN en cours de fermeture. La CGT rappelle que malgré cela l'entreprise se porte bien et gagne de l'argent grâce à l'ENERGIE. Après tous les projets pour redresser l'INDUSTRIE aboutissants à la fermeture de la moitié de nos implantations et à la suppression/destruction de plus de 1000 emplois, la Direction INDUSTRIE nous a présenté un énième plan de redressement validé par le CODIR ENDEL.

### Actions à mener d'après la Direction de l'industrie :

Pour la Direction il faut encore une fois revenir aux fondamentaux, mieux préparer nos affaires, réduire la flotte véhicule, baisser la FRA, tout cela sans savoir nous détailler comment y parvenir !!! (Depuis AURORA, AUROLIAS ce n'est toujours pas fait !)

La Direction nous parle de réduction de coût et toujours les coûts du bas mais en aucun cas ils ne se remettent en cause. Leur stratégie n'est peut-être tout simplement pas la bonne ?

**Pour autant revoir les fondamentaux est cohérent mais le plus gros problème dans l'industrie c'est l'organisation, nous le constatons tous les jours et paradoxalement plus nous avons de directeurs et moins nous sommes organisés !!!**

Dans la plupart des cas, c'est un manque d'anticipation et de moyens mis en place en amont du chantier. Ils attendent d'être au pied du mur, que le chantier se dégrade pour réagir et mettre les moyens d'études, d'atelier, d'outillages, le nombre d'encadrants, préparateurs et ouvriers nécessaires à la bonne réalisation de l'affaire.

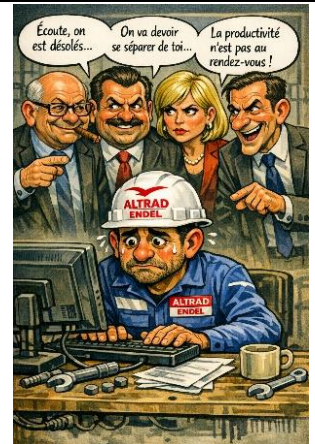
**Le pire dans tout cela, c'est qu'avec une bonne préparation la moitié de nos problèmes seraient résolus et nous gagnerions de l'argent !!!**

Nous voyons aussi fleurir certains services non opérationnels (RH, commerciaux, Directeurs etc.) alors qu'il faut surtout moderniser notre outil de travail, mettre en place un vrai parcours de formations métiers et surtout mettre en valeur le savoir des anciens à tous les niveaux (chargés d'affaires, préparateurs, chefs de chantiers, chefs d'équipes, mécaniciens, soudeurs, tuyauteurs etc.) en le transmettant avant qu'ils partent en retraite ! pour la CGT c'est la perte de nos compétences et de nos savoirs faire !!!

### Activité commerciale : inquiétudes sur le développement de l'industrie :

Le développement commercial est jugé insuffisant alors que les commerciaux proposent pourtant de nouveaux clients et de grosses affaires, **beaucoup de refus "NoGo"** de la part des Directions locales ou centrales. Le constat c'est un **effondrement du chiffre d'affaires dans l'industrie**.

**Nous ne sommes toujours pas dimensionnés pour aller chercher les affaires entre 1 et 10 millions d'euros malgré les engagements de la Direction de créer un « DIP industrie ».** La CGT préconise la création d'un **bureau d'études interne** avec les compétences nécessaires, l'embauche ou la mise en place d'un **encadrement adapté** (préparateurs, conducteur de travaux, chef de chantier etc.), pour mieux gérer les projets et monter en gamme.



## Remise en cause de nos accords d'entreprise :

La Direction remet en cause plusieurs accords collectifs comme l'accord ARTT et voudrait se diriger vers une modulation du

temps de travail (48 h/semaine l'été sans majorations et l'hiver à la maison sans primes ni déplacements), l'accord sur les déplacements, les accords de primes locaux, et potentiellement d'autres accords.

**Tout cela sans que la Direction ne remette en cause sa propre rémunération et son organisation en P&L qui n'est qu'un frein au développement !!!**

## PMT = Plan d'investissement sur nos bureaux et ateliers :

Le PMT est toujours en cours, mais la CGT demande une **révision complète**. Nous estimons que les investissements doivent être **aussi consacrés à l'outil de travail**, et pas exclusivement aux bâtiments ou aux bureaux.

**Exemple : Atelier de Saint-Pol** 900 000 € d'investissements prévus actuellement, majoritairement pour du bitume et des bureaux. La CGT demande que cet investissement serve aussi à moderniser l'atelier (double peau, chauffage), investir dans du matériel (têtes orbitales, GF, chanfreineuse, plieuse etc.) afin d'améliorer les conditions de travail des salariés.



## SCTN :

Concernant le P&L Service Central Travaux Nucléaire (SCTN) fondé en 1979 avec jusqu'à 450 salariés dans les années 1990 qui a depuis vu ses effectifs fortement diminuer puis bradés à la concurrence (ORANO) soit 70 salariés et une mutation du service amiante dans le P&L COVAL.

Maintenant, au SCTN, il reste une petite équipe volante d'environ 50 salariés sans aucune certitude d'activité annuelle parmi lesquels certains sont à leur domicile sans travail. Il nous reste uniquement à assurer notre contrat sur la centrale nucléaire de Tihange (Belgique) puis pour couronner le tout dans trois mois la P&L SCTN sera définitivement fermée et les salariés rattaché administrativement à la P&L Caux Manche, sans savoir pour quel travail.

Voilà comment la Direction Endel traite les salariés après toutes ces années de bons et loyaux services et malgré de bons résultats économiques y compris pour l'année 2026 !!!

## Fermetures potentielles de sites et incertitudes stratégiques :

La direction n'a rien arrêté à ce stade : *toutes les options restent ouvertes*, y compris : fermetures de sites, mutualisation de certains contrats, réorganisation des activités.

Ces décisions dépendront de l'analyse du 6+6 (c'est-à-dire 6 mois d'activité réalisés + la projection des 6 mois suivants). Si les budgets ne sont pas atteints, la direction estime que **la structure est trop lourde**, ce qui pourrait conduire à des restructurations dans les mois à venir. La période d'Avril à juin sera déterminante.

## Analyse de la CGT : pourquoi l'industrie n'arrive pas à revenir aux fondamentaux ?

Dans les faits pas de stratégie nationale mais uniquement de la stratégie locale (P&L) = moins de moyens et limité aux entreprises locales. Pour la CGT il faut être capable d'aller chercher des affaires à la taille de l'industrie de 1 à 10 millions €, avec la création d'une structure dédiée de la conception à la réalisation. Pour exemple la cellule process agro-pharma-cosmétique créée dans la P&L Nord Ile de France depuis environ 3 ans qui peine à décoller car ce P&L est trop petit pour ce marché stratégique d'envergure nationale. De plus la perte de nos compétences et de notre savoir-faire avec la sortie des anciens sans transmissions de leurs expériences aux plus jeunes et à tous les niveaux.

Et de surcroît la direction est dans l'incapacité de dupliquer ce qui fonctionne dans un autre périmètre !!!

**N'hésitez pas à remonter vos remarques aux élus locaux CGT, nous sommes là pour vous représenter !**

**N'OUBLIEZ PAS DE CONSULTER**

**LE BLOG DE LA CGT : <http://www.cgt-endel-gdf-suez.com/>**

**Ou le Facebook ENDEL CSE Industrie et Energie**

