



Lettre ouverte à la Directrice Générale du Groupe

Madame la Directrice Générale,

après une année consacrée à la mise en place des nouvelles directions, le temps semble venu de la restructuration du Groupe. Le message général que nous avons entendu porte sur la nécessité de changer mais nous restons très interrogatifs sur la cible stratégique et la façon dont se ferait ce changement.

Du passé, table rase ?

Tout d'abord, concernant la méthode. Nous comprenons entre les lignes que le changement devrait se faire rapidement, dans les trois ans. Est-ce le cas ? Si oui, nous ne pourrions que nous étonner d'un tel raccourcissement des délais, et cela pour trois raisons :

- La première est que le groupe veut se situer en leader de la transition énergétique : si les positions à prendre doivent certes l'être rapidement, les changements pour les activités historiques se feront dans la durée et il n'y a aucune urgence à abandonner les activités traditionnelles à court terme,
- La deuxième est que vous avez signé avec les fédérations syndicales européennes l'accord social européen dont la nature même est de mettre en place des outils pour une transition sur longue période et non pour accompagner des restructurations massives,
- La troisième est que nous, membres du comité de groupe France, demandons depuis 2010 à ce que le Groupe se prépare à la Transition Energétique et y prépare son personnel pour la réussir. Nous n'avons rien vu venir depuis 6 ans, ni stratégie ni investissements ni formation, et aujourd'hui il faudrait subir une transformation en trois ans ? nous ne le comprendrions pas.

Une stratégie à la godille ?

Ensuite, nous nous interrogeons sur la cible. Nous comprenons que l'idée serait d'abandonner les activités risquées car liées au marché, dans lesquelles vous vous êtes engouffrées depuis la fusion, et de garder les activités subventionnées ou régulées. Nous pensons – si c'est bien la stratégie du Groupe – que cette transformation pourrait aboutir à une catastrophe pour le Groupe et ses salariés :

- Le groupe est positionné sur toute la chaîne de valeur ce qui lui permet d'amortir les fluctuations. Ainsi, le résultat récurrent de 2015 est quasiment le même que celui de 2014 ;
- Vouloir vendre certaines activités parce qu'elles perdent aujourd'hui c'est pratiquer –paradoxalement- un choix risqué car c'est acter une perte très importante tout de suite mais sans aucune garantie que les activités conservées – en l'occurrence régulées - ne vont pas connaître des soubresauts liés aux décisions politiques futures;
- Céder les activités historiques c'est se priver de compétences pour l'avenir et pour la transition énergétique car aucun scénario ne prévoit de se passer totalement des énergies fossiles et nucléaires dans les trente ans à venir ;

Enfin, rien ne justifie des cessions massives puisque les investissements prévus seraient couverts par l'autofinancement, pour autant que le Groupe ne sorte plus de cash pour les actionnaires. A ce sujet, A contrario, nous avons noté qu'un des seuls engagements du Groupe porte sur la stabilité des dividendes : les actionnaires seraient ils les seuls à ne pas devoir être agiles ?

Lean : Stop au plan d'intensification !

Les changements stratégiques seraient accompagnés par un nouveau plan d'économies, encore plus rude que le précédent.

Nous faisons le constat que les salariés n'en peuvent plus des économies, des cadences de plus en plus infernales, de la surveillance des activités, des charges de travail sans cesse croissantes. Dans toutes les BU, nous voyons des collègues partir en burn out, se retrouver en arrêt de travail pour survivre, voire parfois, malheureusement, se suicider. Cela fait déjà longtemps que nous ne sommes plus sur des gains de productivité mais sur des gains d'intensification de plus en plus insupportables.

Nous pensons que le plan Lean 2018 –dont le nom est déjà une provocation tant ce terme renvoie à des pratiques de management condamnées depuis des années par les spécialistes du travail – ne doit pas être déployé. Comment comptez vous obtenir l'adhésion des salariés si vous leur promettez du sang et des larmes, c'est-à-dire encore des pertes d'emplois et encore plus de travail ? Comment comptez vous leur faire partager l'avenir du Groupe si ils se demandent si ils ne vont pas être licenciés le lendemain, comme cela se pratique dans certaines entreprises du Groupe, en infraction avec l'accord social européen ?

Le dumping social est condamné par l'Accord Social Européen

Cet accord, signé le 8 avril 2016, porte l'idée que les réorganisations ne doivent pas être motivées par l'objectif de réduction des garanties collectives.

A peine signé, plusieurs projets arrivent sur la table des représentants du personnel qui disent le contraire : la suppression massive d'emplois de conseillers clientèle à B to C dont la charge de travail sera transférée vers des prestataires de centres d'appel dont le dossier lui-même justifie l'utilisation par leur moindre coût ; des filialisations qui se dessinent dans les centres de services partagés notamment sur B to B avec perte des conventions collectives actuelles ; ajoutons à cela les externalisations de plus en plus importantes dans les métiers infrastructures et services qui minent la compétence.

L'attaque des garanties collectives va de pair avec la difficulté à obtenir des augmentations de salaires et l'impossibilité d'obtenir des engagements groupe en la matière. Là aussi, la doctrine du Groupe de ne traiter cette question qu'en local relève de la logique du moins-disant social.

Pour un développement industriel et social, avec le personnel

Vous comprenez que la délégation CGT a du mal à comprendre comment le Groupe va réussir à se développer et à se positionner sur les nouveaux métiers de la transition énergétique sans, et même contre son personnel. Nous avons répété, ici et ailleurs, que nous soutenons la perspective d'un développement industriel dans le cadre de la transition énergétique, sans opposer la transition énergétique et les activités historiques, la transition énergétique et l'emploi, la transition énergétique et les garanties sociales de haut niveau. Au contraire, activités historiques, emploi et garanties sociales sont les piliers de la compétence du Groupe.

C'est dans cette logique que la CGT a soutenu l'idée d'un accord social européen et participé à sa négociation. La logique de cet accord est bien de s'appuyer sur les compétences des salariés, les faire évoluer, et ainsi préparer l'avenir. Cet accord n'est en aucun cas un accord d'accompagnement de restructurations : rien d'ailleurs dans son contenu n'est prévu pour cela.

La CGT demande une feuille de route qui soit dans le même esprit que celui qui a présidé à la négociation de cet accord et qui contienne des décisions sur les moyens en emplois, sur l'amélioration des rémunérations, sur le respect des garanties sociales. Ainsi, le personnel pourra juger que la direction du Groupe compte gérer le changement avec lui et non contre lui.