Révolution industrielle

ou stratégie risquée?

En mai dernier, Isabelle Kocher,

directrice générale du groupe Engie, engageait celui-ci dans un vaste plan de transformation sur trois ans (2016-2018). Energies Syndicales a interrogé la direction du groupe afin qu’elle précise

ses intentions, placées sous le regard critique d’Yves Ledoux, coordinateur des syndicats CGT du groupe.



**La stratégie nouvelle d’Engie**

**repose en grande partie**

**sur un double pari, celui**

**des énergies renouvelables**

**et du numérique. N’est-ce**

**pas malgré tout un « pari »**

**risqué, compte-tenu des**

**incertitudes qui pèsent sur**

**le secteur ? Quel est, selon**

**vous, l’avenir des activités**

**« historiques » du groupe ?**

**Engie :** Nous participons à une

véritable révolution industrielle,

ainsi, nous nous acheminons,

à marche accélérée,

vers un monde plus décentralisé,

décarboné et digitalisé dont

les deux poumons sont l’énergie

et le digital. L’enjeu, pour

les énergéticiens, est de trouver

rapidement de nouveaux relais

de croissance. Engie a décidé

d’accélérer le développement

de ses trois métiers clés : la production

d’électricité pas ou peu

carbonée, notamment à partir de

gaz et d’énergies renouvelables,

les infrastructures gazières et

électriques et les solutions intégrées

pour les clients. Engie ne

renie donc pas ses activités historiques,

mais s’appuie véritablement

dessus pour construire

le futur. Le groupe a décidé

d’un plan de cession d’actifs

sur 3 ans de 15 milliards d’euros

en commençant par la production

d’électricité à partir de

charbon. En parallèle, Engie a

annoncé investir 22 milliards

d’euros sur la même période

sur ses trois métiers clés. Par

ailleurs, le groupe a décidé

d’investir un milliard et demi

en trois ans dans les nouvelles

technologies et le digital. La

transformation sera profonde et

volontairement rapide.

**Yves Ledoux :** L’aboutissement

de cette stratégie n’est

pas pour nous forcément un

obstacle. Nous ne sommes pas

opposés à une redistribution

des activités sur le champ des

EnR, de la transition énergétique

ou de la digitalisation.

En revanche, nous sommes

opposés à la vitesse à laquelle

Mme Kocher veut mener cette

réforme : pour nous trois ans,

c’est trop court ! D’autant que

cette mutation est censée se

faire à coût zéro immédiat…

Nous disons à l’inverse que

pour qu’elle soit acceptable,

acceptée et pour qu’elle fonctionne,

cette réforme nécessite

l’acceptation de sur-effectifs

pendant un certain temps, qui

seront ensuite reclassés au fi l

d’une période qui peut prendre

quelques années. Cela ne peut

pas se faire dans les mois qui

viennent : à supposer que cela

soit faisable en trois ans, cela

nécessiterait que la direction

du groupe s’engage à reclasser

tout le monde dans ce laps de

temps, ce qui lui coutera de

l’argent… D’autre part, je tiens

à souligner la faiblesse des

investissements, soit 21 milliards

sur trois ans, alors que

ceux-ci s’élevaient auparavant

à 10 milliards par an.

**Engie :** Cette transformation

sera liée à un fonctionnement

du groupe tourné vers les territoires

et les clients. Il s’agit

de co-construire des solutions

avec les clients qui s’inscriront

dans la décarbonisation du

mix énergétique, digitalisation,

décentralisation de la production

d’énergie et développement

de l’effi cacité énergétique.

**Yves Ledoux :** Avec la volatilité

des prix, les groupes énergétiques

se tournent de plus en

plus vers la transition énergétique,

les services et la digitalisation,

activités très rentables.

Une question reste entière…

Puisque les groupes délaissent

la production, sujette aux fl uctuations

du marché, qui va

assurer la production de masse,

l’équilibre nécessaire entre production

et consommation, la

réponse aux besoins ? On risque

fort d’assister sur le secteur à

une privatisation accrue des

bénéfices et à une collectivisation

des pertes. Sans oublier

le développement des productions

locales : même si le système

reste globalement centralisé,

il sera vraisemblablement

très hétéroclite et aussi particulièrement

asocial quant aux statuts

et garanties des salariés. La

mise en place d’un pôle public

de l’énergie est encore plus

indispensable à nos yeux, pour

garantir la continuité et l’équilibre

général du système, sans

oublier les garanties sociales

des salariés.

**Face à la réorganisation du**

**groupe, comment comptez-**

**vous faire face à vos**

**besoins en matière de compétences,**

**de formation et**

**d’effectifs ?**

**Engie :** Un dispositif, baptisé

Engie Skills, permet de recueillir

et d’analyser les besoins de

l’ensemble de nos business

unit (BU) tout en interrogeant

plusieurs dizaines de nos dirigeants

sur les orientations stratégiques

de leur entité.

Le groupe a par ailleurs signé,

en avril 2016, un accord social

européen avec les trois fédérations

syndicales européennes,

plaçant l’employabilité de nos

collaborateurs au coeur de nos

priorités RH. L’accord porte

sur l’anticipation des besoins

de formation des collaborateurs

et l’accompagnement des

salariés lors d’évolutions d’organisation.

Une enveloppe de

100 millions d’euros par an sur

3 ans est dédiée à la formation.

87 % des salariés du groupe

sont couverts par cet accord qui

s’applique de manière identique

dans chacun des pays

européens concernés. Deux

actions prioritaires ont été retenues

: orienter la mobilité vers

les métiers d’avenir et aider les

collaborateurs à adapter leurs

compétences ou se reconvertir.

**Yves Ledoux :** En septembre

dernier, nous avons dénoncé

fermement le plan annoncé

en février, un plan d’austérité

en augmentation de 40 % par

rapport au plan 2012-2015.

Et selon nos calculs d’alors, ce

sont quelque 10 000 emplois

qui sont menacés, à l’échelle

du groupe, sur trois ans. La

stratégie qui consiste à se séparer

des moyens de production

centralisés et également de

l’activité exploration (EPI) aura

forcément des conséquences.

Et la liste est longue : suppression

de postes prévisibles dans

le trading, éclatement et fragilisation

de la recherche, suppression

d’un tiers des postes

dans l’informatique (alors

que la digitalisation est mise

en avant !), regroupement des

centres de services partagés,

externalisation des centres de

relations clients, suppression

de commerciaux et gestionnaires,

effectifs insuffi sants par

ailleurs chez Elengy…

**Le volet social à l’échelle**

**du groupe France semble**

**être un point d’achoppement**

**entre les organisations**

**syndicales, tout au**

**moins la CGT, et la direction**

**du groupe. Y a-t-il des**

**avancées sur ce dossier,**

**au regard du mouvement**

**social du 13 décembre dernier?**

**Engie :** Suite au mouvement

CGT du 13 décembre 2016, la

direction a pris deux engagements.

D’abord, établir le chiffrage

des impacts économiques

du cahier de revendications de

la CGT. L’exercice est en cours

de fi nalisation et les résultats

seront partagés avec les partenaires

sociaux prochainement.

Ensuite inscrire à l’agenda

social 2017 le thème des parcours

des mandatés, sujet qui

a été mis entre parenthèses fi n

2014 en raison du lancement

du projet d’entreprise. Tout est

mis en oeuvre pour satisfaire

ces deux engagements dans les

délais convenus. 

**Yves Ledoux :** Pour la CGT,

cette stratégie nouvelle n’accorde

que trop peu de place

au social. Certes, il y a l’accord

social européen qui encadre les

garanties collectives. Mais nous

estimons qu’une « philosophie

sociale » serait nécessaire.

Je m’explique… Nous avons

effectivement demandé le chiffrage

de nos revendications à la

direction. Par ailleurs, en coordination

syndicale, nous avons

réfl échi à des revendications

communes, à la fois importantes

pour les salariés et susceptibles

d’aboutir localement

rapidement. Comme un 13e

mois pour tous, des indemnités

de déplacement plus conséquentes,

des tarifs énergies ou

bien encore des aides au logement

pour les jeunes salariés.

Des revendications qui, si elles

aboutissaient, seraient autant

de marqueurs sociaux attachés

à l’identité sociale du groupe,

identité qui n’existe pas. Nous

croyons fermement que l’investissement

social doit être

un investissement comme les

autres, c’est-à-dire aussi important

et aussi parlant - pour ne

pas dire éloquent - que les

autres…