



Cession d'EPI Les salarié-es sacrifié-es



La stratégie de cessions d'activités historiques de Mme Kocher a entraîné, entre autres, la vente de l'Exploration-Production (EPI) à Neptune Energy détenu par des géants fonds de pensions américain (Carlyle), britannique (CVC) et chinois (CIC).

En septembre 2017, la vente était signée, sur la base de 35 dollars le baril de Brent (35\$boe), alors que le prix était déjà remonté à 50\$. Le baril étant aujourd'hui stabilisé entre 60 et 70\$, Engie aura donc vendu au plus bas actant ainsi le plus mauvais deal de l'E&P des dernières années sur le plan international. Au vu des récents résultats d'EPI (2017 et 2018), c'est une perte énorme de revenus pour le Groupe, surtout à l'heure où le nucléaire du Groupe est en difficulté.

Un groupe qui se rétrécit

Privé de l'amont gazier, la vente d'EPI acte aussi le démantèlement de la chaîne gazière et la perte d'une expertise construite pendant plus de vingt ans.

Par comparaison, le Groupe Total, qui se positionne maintenant comme un concurrent sur le gaz et l'électricité, se garde bien de liquider ses activités de production d'énergies fossiles, qui, non seulement lui servent à financer la transition énergétique, mais surtout lui permet de proposer la mixité énergétique comme le préconise les politiques de transition. Engie serait plus malin que Total ?

Et si le Groupe n'y a pas gagné, les grands perdants restent les salariés.

Des engagements sociaux limités et difficiles à obtenir

La période précédant la vente a été marquée par une restructuration drastique qui permettait de diminuer de plus de 30% les postes au sein d'EPI. Dix jours après la mise en place de la nouvelle structure en mai 2017, la vente était annoncée, engendrant beaucoup de stress et de confusion, entretenue par la direction d'EPI et la DRH Groupe, arbitrant ceux qui pouvaient ou non rester chez Engie.

Les représentants du personnel revendiquaient le droit au retour durant deux ans vers le Groupe après la cession. Cette revendication, maintes fois répétée, fut rejetée catégoriquement par la direction du Groupe. Les représentants n'obtenaient, après d'âpres négociations, que le droit des salariés de postuler pendant 2 ans chez Engie et la promesse de l'acheteur qu'aucun plan de licenciement collectif ne serait entrepris avant mai 2019.

Ainsi, une fois la vente réalisée, en février 2018, les engagements d'Engie se montraient vite très fragiles puisque le Groupe se lavait les mains de la suite. Evidemment un engagement du droit de retour aurait réduit le gain financier de la vente : Du social, oui, mais si ça ne coûte pas cher.

Neptune Energy serait-elle en train de liquider le bureau de Paris ?

Les représentants du personnel avaient mis en avant les énormes risques qui pesaient sur la société française (maison mère du groupe EPI) en raison de la nouvelle structure bancaire qui avait été mise en place par la Direction d'EPI, et surtout du fait que l'entité France n'a pas de production propre. Les fonctions centrales et l'expertise sous-sol maintenues à Paris risquaient de partir à Londres (siège de Neptune Energy) pour la première et de se voir rapidement remise en cause pour la seconde.

Malgré les assurances et promesses, notamment devant le Comité Européen, c'est exactement ce qui se passe aujourd'hui. Les postes des fonctions centrales sont réorganisées à Londres et dans les pays producteurs poussant les salariés de Paris à partir et abandonner la partie. Quant aux métiers du sous-sol, une grande partie de l'activité repart avant la fin de l'année vers les pays producteurs, comme dans l'organisation d'avant la belle restructuration, supprimant ainsi l'activité de nombreux salariés. Ainsi, certains managers et salariés sur Paris découvrent avec stupeur leurs propres postes relocalisés aux Pays-Bas, en UK, ou Norvège et publiés sur l'intranet ou même à l'externe... et comprennent qu'ils vont bientôt se retrouver sans activité... La réorganisation de Neptune Energy en mode « local based » s'affirme, et la menace du plan social se profile tandis que nos collègues d'EPI vivent l'agonie au quotidien dans l'attente d'informations sur leur avenir au sein de Neptune Energy.

Le Groupe Engie, lui, n'a eu comme objectif que de vendre au mieux et sans heurt. Il a organisé une communication d'apparat avec l'acheteur, et fait croire à un transfert respectueux des salarié-es. Mais seule compte la rentabilité et l'entrée de cash ; une fois l'affaire signée, ce fut « au revoir et bon débarras ».

Un gâchis humain considérable

Cette cession, outre qu'elle est contreproductive pour le Groupe, a engendré depuis plus de 2 ans, beaucoup de souffrance au travail pour les salarié-es concerné-es tant dans la phase de réorganisation que dans la phase de vente où le Groupe a refusé de prendre ses responsabilités envers les salarié-es.

Cela a été même pire avec GNL. Echaudée par le cafouillage de la réorganisation d'EPI, la direction d'Engie a vendu GNL en l'état sans aucune modification. Traduction : pas d'échappatoire pour les salarié-es, elles et ils sont transféré-es en bloc. Aujourd'hui, Total est en train de vider l'activité de la filiale pour la transférer dans ses propres unités existantes. Engie avait « négocié » qu'il n'y aurait pas de réorganisation pendant 6 mois. Dans les faits, trois jours après leur arrivée dans le groupe Total, les salarié-es étaient réuni-es pour une présentation des grandes lignes de la nouvelle organisation. Beau respect des engagements !

Ainsi les salarié-es se sont trouvés sacrifiés et même trahis par le Groupe auquel ils ont apporté leurs compétences et leur engagement, en l'occurrence à l'origine Gaz de France puis GDF-Suez, puis Engie. Il leur a été refusé le droit au retour, une assurance pourtant indispensable au cas où ça se passe mal.

La CGT et La CFE-CGC continuent à militer pour le droit au retour de tous ces salarié-es qui se trouvent aujourd'hui en difficulté ; droit dont l'ancienne équipe dirigeante d'EPI a pu bénéficier dans sa grande majorité.

Il n'est pas inutile, en ces périodes de changement, que les salarié-es, à qui le Groupe demande un engagement de tous les instants, aient conscience du peu d'importance que le Groupe accorde à leur sort et leur avenir et du faible niveau de garantie que la Direction est prête à leur donner.