

# ENGIE : PLAN SOCIAL DANS LE PLUS GRAND SECRET

**Annoncées en novembre 2016, chiffrées en avril 2017, les suppressions de postes et délocalisations concernant le siège du groupe Engie (fins de carrière, reclassements, départs volontaires) ne sont pas les seuls projets en cours ou à venir...**

**S**ur la période 2016-2019, la Direction du Groupe a programmé au moins 1 900 suppressions de postes dans la partie « Energie » du Groupe en France (25 000 salariés) : 600 à NewCorp (siège et recherche), 600 au Commerce particuliers, 200 au Commerce entreprises, 200 à l'Informatique, 120 à Exploration-Production, 100 à Négoce, 80 à Storengy.

Afin d'améliorer sa marge au détriment des garanties sociales, la Direction des Marchés Particuliers d'Engie a entrepris de délocaliser une partie de son activité clientèle vers des pays à faible coût de main d'œuvre, en particulier vers le Maroc, l'Île Maurice et le Portugal. La mise en place s'est faite dès le deuxième semestre 2015 dans le plus grand secret et les représentants du personnel n'ont eu droit qu'à une simple information (ils ont depuis déposé un délit d'entrave). Mais à peine un an plus tard, c'est plus de 20 % de l'activité qui est externalisée et délocalisée à l'étranger, avec environ 600 salariés. Le montage utilisé (baisse des effectifs Engie SA, transfert sur des prestataires français, délocalisation par ces prestataires avec l'aide active d'Engie) sert juste à masquer que c'est bien Engie qui délocalise. Et c'est d'autant plus inacceptable qu'Engie a signé un accord social européen, en avril 2016, l'engageant à ne pas mener de réorganisations dont la finalité serait la baisse des garanties collectives des salariés. Au total, les postes supprimés par la réorganisation en cours seront au nombre de 600.

## **Pression sur les salariés... jusqu'à des licenciements secs ?**

Le siège et la recherche (Crigen<sup>1</sup>), regroupés dans une structure baptisée NewCorp, sont eux frappés par Calista, nom que donne la direction à ce plan de départs « volontaires », qui n'est autre qu'un Plan de « Sauvegarde » de l'Emploi (PSE), mais sans licenciements secs. 40 % des postes sur NewCorp (soit 820 postes sur 2 150) seraient supprimés. Cependant, compte tenu que 200 postes ont été gelés avant la réorganisation (ce qui est illégal), ce sont 620 salariés qui risquent de perdre leur emploi sur les sites du Royaume-Uni (fermeture du siège à Londres), de Belgique et de France.

Pression sur les plus vieux pour qu'ils laissent la place aux plus jeunes. Pression sur les plus jeunes en leur signifiant qu'ils arriveront plus facilement à se recaser sur le marché du travail. Manœuvres pour opposer les collègues entre eux... La CGT ne croit pas au « volontariat » affiché pour gérer les départs et craint un plan de licenciements secs, dans un an, si le nombre de départs n'est pas suffisant...

Ces réorganisations à répétition, parfois contradictoires, avec toujours des suppressions d'emplois, minent la confiance et l'énergie du personnel : la précédente ne date que d'un an. Le siège a connu des réorganisations majeures en 2011, 2013, 2016 et maintenant 2017. Comment croire en l'avenir et en la stratégie du Groupe ? Comment construire une réponse efficace quand le temps est perdu à se réorganiser sans cesse ? Comment comprendre une fuite des compétences organisée par la direction elle-même au travers des départs « volontaires » ?

<sup>1</sup> ENGIE Lab Crigen est le centre de recherche et d'expertise opérationnelle du Groupe dédié aux métiers du gaz, aux énergies nouvelles et aux technologies émergentes

## La CGT propose plusieurs axes de riposte

### La sécurité de l'emploi

La direction doit assumer les conséquences de ses choix et garantir qu'il n'y aura pas de départs contraints, notamment en reclassant tous les salariés concernés conformément aux conventions collectives et au statut des IEG et conformément aussi aux accords signés, tel l'accord social européen d'avril 2016. Jusqu'ici la CGT de NewCorp a réussi à organiser une riposte intersyndicale pour exiger la clarté de ce dispositif.

### Le maintien des postes de conseillers clientèle

L'ensemble des élus en CE Commerce a voté une résolution pour acter, en justice, un délit d'entrave (délocalisation à marche forcée sans en parler). La CGT exige le maintien de l'emploi et des centres d'appel en France. Elle a attaqué la Direction pour avoir gelé les postes et a obtenu une condamnation en justice (obligation de publier les postes vacants). Elle a chiffré le « coût » pour l'entreprise d'une ré-internalisation partielle de l'activité (40% en interne contre 15% actuellement), soit 2 euros par an et par client. Engie devrait pouvoir survivre à un tel surcoût (20 millions d'euros).

### La bataille de l'emploi à NewCorp

Il ne faut pas négliger les conséquences pour celles et ceux qui resteront : faire plus avec moins de salarié.e.s, mais aussi avec quelles perspectives ? Cette réorganisation, pour soi-disant remettre le groupe sur de nouveaux

rails, n'est toujours pas accompagnée d'une stratégie claire en matière de développement. Il s'agit juste de diminuer la masse salariale pour rassurer la bourse et satisfaire les actionnaires. Les représentants CGT passent dans chaque service pour consulter les salariés, relever les incohérences du projet et se préparer à défendre chaque poste.

### Le respect des garanties sociales et du statut

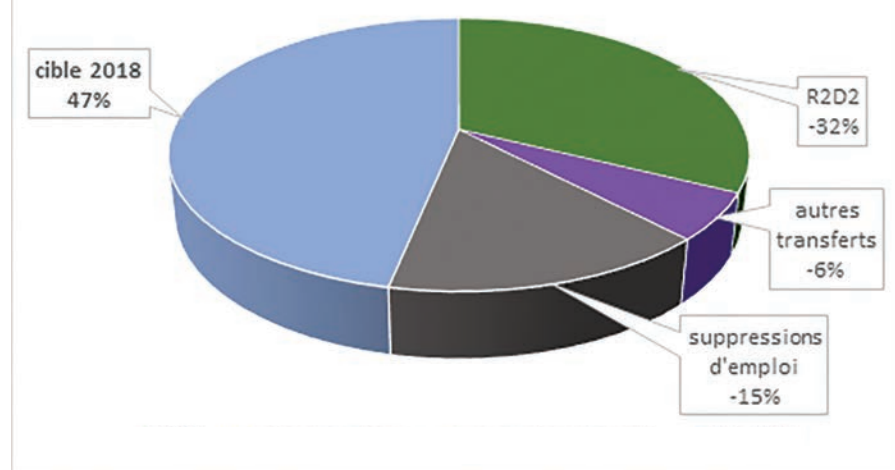
La CGT a communiqué sur le dumping social accéléré au travers, notamment, des délocalisations des centres d'appel. Elle a prévu d'intervenir lors du comité de suivi de l'accord social européen. Elle a alerté les fédérations européennes, signataires de cet accord, qui vont intervenir auprès de la Direction du Groupe.

### La Progression de l'emploi et des qualifications

La CGT a proposé et obtenu la signature de l'accord social européen, en visant l'évolution des qualifications et de l'emploi, en parallèle aux évolutions liées à la transition énergétique. Avec la Gpec, la formation, la mobilité, l'élévation des garanties sociales... les salarié.e.s profitent ainsi des changements au lieu d'en être les victimes : une évolution à préparer dans la durée. Si la Direction d'Engie a signé cet accord social, la Directrice générale, Isabelle Kocher, s'en soucie fort peu et préfère adopter une politique de bouleversement risquée et destructrice, perçue comme telle tant par les salariés que par d'autres dirigeants du Groupe. ■

# FOCUS RECHERCHE

De 2017 à 2018 :  
le Crigen passerait de 350 à 152 salarié.es



La Direction des Etudes et Techniques Nouvelles (DETN) de Gaz de France regroupait un millier de salariés en 2000. Fin 2016, le Crigen d'Engie était déjà réduit à 330 agents. En 2017, avec R2D2 (projet de transfert à

GRT Gaz) et CALISTA, les suppressions de postes s'amplifient. Officiellement, et au mieux, le Crigen ne compterait que 152 salarié.e.s fin 2018 !

R2D2 est la réponse au régulateur qui impose une indépendance totale (ou

presque) entre GRTgaz (réseau de transport gaz) et la maison mère Engie SA. Les activités « infrastructures » et celles pour les filiales « régulées » : GrDF, Storengy, Elengy vont donc être transférées du Crigen vers GRTgaz, tout en restant sur les sites historiques du Landy (Saint-Denis) et Alfortville.

CALISTA est l'arme destinée à « optimiser » les ressources et réduire la masse salariale. Car Engie, comme tous les énergéticiens, va mal dans le contexte actuel. Suppressions de postes, transferts d'activités, changements de lieu de travail, voire perte du statut sont au menu...

Et comme si cela ne suffisait pas, une troisième menace arrive avec Paris 2024. En effet, la commission de candidature de Paris aux Jeux Olympiques et Paralympiques a proposé au CIO de réaliser la piscine olympique... sur le site du Landy (93) où est situé le Crigen ! La moitié des 13 hectares est concernée, mais les promoteurs spéculateurs pourraient être encore plus gourmands... Verdict du CIO le 13 septembre 2017.