



COMMUNIQUE DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN ENGIE

Séance extraordinaire du 18 février 2021

Le Comité d'Entreprise Européen d'ENGIE était réuni le 18 février 2021 en séance extraordinaire en visioconférence, sous la présidence de la Directrice Générale, Catherine MacGregor, avec à l'ordre du jour le « projet d'évolution du modèle organisationnel d'ENGIE et de création de BRIGHT ». Cette réunion marque le début du processus d'information consultation des instances représentatives du personnel sur le sujet.

Un document qui présente le projet a été remis en ouverture de séance. Ce dossier détaille l'organisation actuelle du Groupe et projette la transformation du Groupe pour répondre au changement de stratégie impulsé par le Conseil d'Administration au cours de l'année 2020.

La Direction Générale a présenté en séance les points clefs du dossier. Ce projet, au-delà des orientations déjà envisagées, telles que l'accélération des investissements dans les énergies renouvelables et infrastructures ou le recentrage de l'activité Solutions Clients autour des infrastructures décentralisées et de la transition énergétique, va conduire à une nouvelle évolution du modèle organisationnel d'ENGIE au niveau mondial.

L'annonce de la création de quatre « Global Business Units » par filières d'activités (Renouvelables - Solutions à l'Energie – Infrastructures – Production et Fourniture d'Energie) va venir se superposer à l'organisation actuelle en « Business Units ». Ce projet va reconcentrer les responsabilités en termes de résultats, de stratégie et de ressources humaines.

Les représentants du personnel vont devoir être très attentifs et bien mesurer les enjeux de ce changement de modèle d'organisation du Groupe par filière. Par exemple, aucun élément permettant d'apprécier la trajectoire financière du Groupe ou l'accélération de la croissance des investissements estimée à 10 milliards d'euros d'ici 2022 n'est porté dans le document.

Sur le découpage de l'activité Solutions Clients du Groupe, la Direction Générale confirme son ambition de rassembler les activités de services multi-techniques au sein d'une entité dénommée BRIGHT qui regroupera 74 000 salariés dont plus de 59 000 en Europe.

Le dossier présenté au Comité d'Entreprise Européen porte sur la création de la société holding de BRIGHT, qui sera support de l'ensemble des filiales de la nouvelle entité BRIGHT, et sur les conséquences pour les entités de services partagés.

Le dossier décrit l'architecture générale de l'ensemble BRIGHT autour de 5 périmètres géographiques avec des principes directeurs de décentralisation, de responsabilisation de chaque périmètre. En annexe, la liste de répartition des sociétés nous indique que près de 80 filiales (entités juridiques différentes) en Europe, représentant plus de 59 000 travailleurs, seront concernées par le rattachement direct ou indirect à la société holding dénommée « BRIGHT TopCo » qui sera créée. Le

projet mentionne également la création d'une coentreprise entre ENGIE et BRIGHT dédiée aux projets de développement de « smart city ». Cette société intitulée CONNECT couvrirait un périmètre d'environ 4 000 salariés d'INEO.

Sur les conséquences sociales de la création de BRIGHT, la Direction Générale entend tenir un discours rassurant, en indiquant que le projet n'aurait prétendument aucun impact social sur les contrats de travail, les statuts collectifs pour les salariés exerçant dans les entités juridiques relevant de BRIGHT !

Les représentants du personnel en CEE ont relevé fermement que ce type d'affirmation était infondé et dissimulait les réalités pour dissiper les inquiétudes exprimées par les travailleurs sur le terrain. Effectivement, lors de la création de la société holding un faible nombre de salariés sera directement concerné (services partagés et corporate), mais cette création initialise la constitution d'une nouvelle entité qui rassemblera demain de multiples structures juridiques différentes pour lesquelles il ne peut être garanti à ce stade l'absence d'impacts sociaux pour les travailleurs.

Les évolutions futures de l'ensemble (évolution de l'actionnariat) peuvent par la suite avoir des conséquences sociales importantes. L'ensemble des scénarii doit être considéré avec lucidité et vigilance dès à présent, d'autant plus que le dossier en l'état ne donne pas d'éléments d'informations suffisamment éclairés sur ce projet d'envergure et, en particulier, sur la viabilité économique de la nouvelle entité. Quels sont par exemple les taux de marges attendus compte tenu de la faible rentabilité de certaines activités de services ? Quelle stratégie industrielle, quels investissements, quels axes de développement ?

A ce stade, les représentants du personnel en CEE doivent, avec l'appui des experts économique et juridique, disposer du temps nécessaire pour pouvoir s'approprier le dossier remis par la direction et engager un processus d'expertise et de demandes d'informations complémentaires sur les divers aspects (juridiques, économiques, organisationnels, sociaux...).

Une prochaine réunion de débriefing des membres du CEE est prévue le 3 mars prochain avec les experts afin de préparer un premier ensemble de demandes auprès de la direction. Un groupe de travail du CEE se réunira le 10 mars avec la direction.

Par ailleurs depuis vendredi 19 février, un ensemble de réunions d'information d'instances de représentation sont engagées pour répondre aux obligations légales dans les différents pays concernés (Royaume Uni, Belgique et France). Il est important que le processus qui vient de s'ouvrir prenne en compte les échanges aux différents niveaux, tant européen que local.

Pour ce faire, les représentants du personnel en CEE ont demandé que le temps nécessaire à une bonne fluidité de l'information entre les différentes instances concernées soit respecté et favorisé. S'agissant d'un projet de réorganisation du Groupe, il est nécessaire que le travail d'expertise réalisé au niveau du CEE puisse être utile pour apporter une analyse globale, et servir le niveau local. De même, les représentants du personnel au niveau local doivent être en mesure de porter à la connaissance du CEE des réflexions et questions que le projet suscite. Pour ce faire, les processus d'information au niveau local ne devront pas être précipités sous pression des directions locales. C'est en tout cas le sens de la demande effectuée par les membres du CEE auprès de la Direction Générale du Groupe.

Paris, le 22 février 2021