

## LA NEWS LETTER DU SECRETAIRE DU CEE ENGIE

Le processus d'information consultation sur le **projet de transformation du Groupe** est engagé depuis le 18 février au sein du Comité d'Entreprise Européen et dans plusieurs instances de représentation du personnel au niveau des filiales en Belgique, UK et France. Le Comité d'Entreprise Européen a initié une expertise conduite par SECAFI sur les multiples impacts et enjeux. Le cahier des charges a été validé par le groupe de travail spécifique du CEE chargé du suivi de l'avancée des travaux le 11 mars dernier. Depuis cette date, les experts ont mis en place de nombreux entretiens pour approfondir les orientations projetées et tenter d'éclairer les représentants du personnel.

## REUNION DU GROUPE DE TRAVAIL DU CEE / LE 8 AVRIL 2021

Le groupe de travail du CEE était réuni le 8 avril dernier pour faire un point d'étape avec la direction du Groupe. A ce stade peu de réponses formelles à nos questionnements sont disponibles, l'expertise étant en cours.

>> Nous avons cependant relevé **un manque de fluidité dans les informations** notamment au sujet des nominations des chefs de projet dans les différents périmètres.

>> Il a été rappelé de veiller à la **bonne application des dispositions de l'Accord Social Européen** dans tous les pays, notamment lorsque des évolutions d'organisation conduisent à une mobilité organisationnelle et un changement de société pour des travailleurs.

>> Les membres ont relevé **des difficultés dans le processus d'information consultation pour certaines instances de représentation au niveau local**. Par exemple, sur certaines questions en lien avec l'organisation future du Groupe – particulièrement au sujet de BRIGHT – les directions locales considèrent ne pas avoir à fournir de réponse appropriée et renvoient les sujets vers un deuxième processus d'information consultation. Il n'en demeure pas moins que les représentants des travailleurs doivent être en mesure d'obtenir des informations sur l'avenir du Groupe, indépendamment d'un processus d'information consultation volontairement organisé en étapes par la direction.

>> Le constat a également été fait sur le **peu d'éléments économiques et financiers communiqués à ce jour** pour permettre d'apprécier les objectifs et les conséquences éventuelles sur les organisations et l'emploi, sur les axes de développement d'activités, les secteurs d'investissement...

## CALENDRIER : PROCHAINES SÉQUENCES LES 6 & 7 MAI ET LE 18 MAI 2021

### Secrétariat CEE > le 6 Mai - Groupe de travail « Bright++ » > le 7 Mai

Un prochain cycle d'échanges autour d'un Secrétariat du CEE et d'une réunion du Groupe de Travail « Bright++ » est programmé pour les 6 et 7 mai. Il est convenu à l'occasion de ces réunions de prendre connaissance de premiers éléments issus de l'expertise. Un certain nombre de fiches thématiques ou en lien avec les pays seront mises à disposition des membres pour apporter un éclairage plus approfondi sur le dossier, cette étape devrait permettre d'identifier les sujets sensibles qui devront être étudiés et pour lesquels nous demanderons des compléments d'information à la direction.

### CEE extraordinaire > le 18 Mai

Un Comité d'Entreprise Européen extraordinaire est programmé le 18 mai prochain. Au cours de cette réunion, la Directrice Générale doit présenter la déclinaison des orientations stratégiques du Groupe. La première partie de cette réunion devrait permettre d'aborder des questions émises par les représentants du personnel à partir d'un premier rapport d'étape de l'expertise

en cours. La perspective d'obtenir des éléments économiques sur les orientations du Groupe (investissements, développement d'activités, périmètres géographiques cibles...) semble être conditionnée par cette réunion extraordinaire du CEE et les annonces du Groupe aux marchés financiers à la même date.

## **RENCONTRES DANS LES PAYS, ÉCHANGES AVEC LES INSTANCES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL...**

Un cycle de rencontres spécifiques avec les représentants des différents pays européens sur le dossier « Bright » a été obtenu. Quatre réunions devraient être organisées dans le courant du mois de mai avec Jérôme STUBLER, DGA en charge des projets Bright, pour évoquer les différents aspects des activités de services au UK, en Belgique, aux Pays-Bas et en Europe Centrale. Ces rencontres seront organisées dans le cadre du CEE avec la participation du Secrétaire et des experts de SECAFI.

Des rencontres avec les représentants des instances de représentation du personnel et le CEE pourront également être organisées dans les prochaines semaines pour échanger sur les processus respectifs de consultations et les sujets sensibles en débat. J'invite les collègues à nous faire remonter leur demande et les sujets à partager pour organiser ces réunions de concertation...

## **SECRÉTARIAT DU 7 AVRIL : SITUATION SUR LE NUCLEAIRE EN BELGIQUE**

Lors de la réunion du Secrétariat du CEE le 7 avril nous avons eu un point d'information à notre demande, sur la situation du nucléaire en Belgique par Thierry SAEGEMAN, CEO d'ELECTRABEL.

L'annonce de la mise à l'arrêt des 7 réacteurs en fin d'année dernière a provoqué une onde de choc avec plus de 7000 emplois statutaires et sous-traitants directement concernés. Même si la direction annonce des échanges avec les partenaires sociaux en Belgique ayant conduit à un accord de garantie d'emploi au personnel en CDI jusqu'en 2027, de nombreuses inquiétudes légitimes des personnels sont portées par les représentants syndicaux des deux centrales DOEL et TIHANGE. Une rencontre avait été organisée avec eux afin de préparer ce Secrétariat. Nous avons renouvelé auprès de la direction le besoin d'une communication transparente et coordonnée sur les deux sites, de veiller à l'égalité de traitement entre les différents sites sur les dispositions qui peuvent être mises en œuvre. Le maintien des équipes en place pour assurer l'exploitation des tranches jusqu'au moment de l'arrêt est préoccupant, la direction doit mettre en place des dispositifs afin de se prémunir de départs anticipés et préserver les compétences nécessaires. Nous avons demandé à la direction que rapidement soient présentés des processus de reconversion vers les métiers nécessaires à la phase de démantèlement pour laquelle il est estimé environ une vingtaine d'années d'activité. Quels moyens la direction met-elle en œuvre pour permettre les formations nécessaires aux redéploiements ? Quelles garanties sociales et continuité des statuts pour la phase de démantèlement, au-delà de 2027 ?

La direction s'est engagée à apporter des informations régulières en lien avec les partenaires sociaux au niveau des centrales en Belgique. Le CEE demandera un nouveau point d'information dans les prochains mois.

## **MANDATS EN CEE : RENOUVELLEMENT OU PROLONGATION EN OCTOBRE 2021 ?**

La durée de nos mandats au CEE arrive au terme des quatre ans en octobre 2021. La phase pour le renouvellement devrait normalement s'engager courant juin afin que les désignations dans les différents pays puissent être effectuées d'ici le mois de septembre 2021 et mettre en place le CEE à sa réunion de novembre.

Dans la période actuelle de réorganisation profonde du Groupe ENGIE la question de retarder ce renouvellement s'est posée. Des échanges ont eu lieu entre les membres du CEE, au Secrétariat avec la direction. Si une prolongation peut être décidée, celle-ci ne pourrait pas aller au-delà d'une année, soit octobre 2022. A ce jour, aucun élément sur l'évolution de l'organisation du Groupe ENGIE ne permet d'entrevoir la situation exacte en octobre 2022, en particulier la sortie des sociétés de « Bright » du périmètre du Groupe ENGIE.

Plusieurs points de vue peuvent être entendus pour l'une ou l'autre des solutions. Nous devons cependant arrêter une position avec la direction à l'occasion du prochain Secrétariat le 6 mai prochain.

Afin de prendre en compte les différentes positions, je vous proposerai dans les prochains jours de répondre individuellement à un sondage sur la plateforme du CEE afin de dégager une tendance.