



# NÉGOCIATION GEPP ENGIE : UNE GESTION DES EMPLOIS EN DÉCROISSANCE

La négociation d'un accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) a débuté au périmètre du Groupe ENGIE depuis le mois de Mars. Cet outil vise théoriquement à anticiper les évolutions des métiers et à accompagner les salariés dans leur développement professionnel. **Cependant, les deux premiers volets de négociations se concentrent exclusivement sur la gestion sociale des emplois voués à disparaître.**



**Ainsi, le diagnostic emploi présenté dans le cadre de cette négociation classe les métiers du groupe en quatre catégories :** croissance (3%), décroissance (21%), transformation (8%), stable (68%). Ce qui interpelle particulièrement, c'est le déséquilibre entre les métiers en croissance (3% des effectifs) et ceux en décroissance (21%).

## COMMENT JUSTIFIER UN TEL ÉCART AU SEIN D'ENGIE, ACTEUR MAJEUR D'UN SECTEUR EN PLEINE TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ?

Ce constat nous amène à nous interroger sur l'utilisation réelle qui sera faite de cet accord GEPP et sur son articulation avec les autres projets de réorganisation en cours au sein du groupe, surtout dans un cadre où depuis début 2025, se réduit à vue d'œil :

- ★ Cessions actées (GEPSA, Airport & Logistics Services, Evtronic...)
- ★ Fermetures en préparation (Teksial, Habitat Presto, MYPPOWER,...)
- ★ Revues stratégiques à la chaîne (ENGIE Impact, SIRADEL, SSINERGIE...)

**Ces entreprises concernées appartiennent toutes aux GBU LEI ou SEM. Qui sera le prochain sur la liste, sachant que la Direction a déjà programmé 4 milliards d'euros de cessions supplémentaires dans les trois prochaines années ?**

## DIAGNOSTIC EMPLOI : QUEL AVENIR POUR LES MÉTIERS EN DÉCROISSANCE ?

A moyen ou long terme, **les emplois les plus impactés par une décroissance sont issus essentiellement des filières Finances, Business Development / Ventes, Digital & IT, RH et Achats et Logistique.**

**La direction justifie ces évolutions par un triptyque devenu classique :** digitalisation et intelligence artificielle (notamment pour la finance, le trading et la relation client), centralisation et mutualisation des fonctions et «simplification organisationnelle» - formule managériale qui cache souvent une réduction des échelons hiérarchiques et une compression des effectifs.

## FACE À CE DIAGNOSTIC, LA CGT S'INTERROGE :

- ★ **Quels parcours professionnels seront proposés** aux milliers de salariés occupant ces postes «en décroissance» ?
- ★ **Comment garantir que cette transformation massive** ne se traduira pas simplement par des plans de réduction d'effectifs déguisés ?
- ★ **Quelles passerelles concrètes** seront mises en place vers d'autres métiers, alors que si peu sont identifiés «en croissance» ?
- ★ **Le statut des IEG est-il un facteur pris en compte** dans les emplois en décroissance ?

## «FOCUS & SIMPLIFY» : VERS UN OBJECTIF DE 70 000 SALARIÉS GROUPE

Ce diagnostic emploi n'est pas qu'une projection théorique. Il se concrétise déjà dans des projets de réorganisation comme celui du siège de la GBU Local Energy Infrastructures (LEI).

Ce plan, baptisé «FOCUS & SIMPLIFY», offre un exemple concret de la mise en œuvre des principes identifiés dans le diagnostic GEPP. On y retrouve la même logique de «simplification» et de réduction des fonctions support. **Le projet prévoit une diminution de 14,2% des effectifs**, faisant passer l'organisation de 757 à 649,5 postes, avec 129 postes supprimés pour seulement 17 créations.

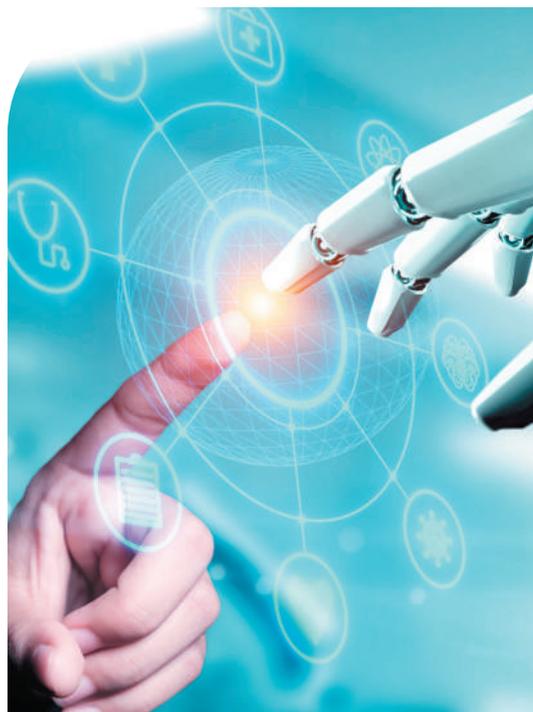
**Les impacts par direction sont révélateurs : jusqu'à -38,6% à la Direction Développement et -33,3% à la Direction RH** - précisément les fonctions identifiées comme «en décroissance» dans le diagnostic GEPP.



Plus significatif encore pour comprendre la stratégie globale d'ENGIE est le traitement des 27 postes ENGIE SA : 15 sont supprimés directement tandis que 12 sont «supprimés puis recréés» sous ENGIE Energie Services (EES). Ces transferts interrogent fortement sur l'évolution des emplois relevant du statut des Industries Électriques et Gazières (IEG) au périmètre d'ENGIE SA mais aussi, plus largement, au sein de certaines entreprises des infrastructures Gaz.

**Cette réorganisation de la GBU LEI, s'inscrit dans une vision stratégique plus large articulée autour de deux axes** : une «concentration géographique» sur un périmètre «cœur» en Europe et en Asie du Sud-Est, et une «simplification organisationnelle» avec suppression des niveaux intermédiaires.

Le projet «FOCUS & SIMPLIFY» apparaît ainsi comme une application concrète des orientations identifiées dans le diagnostic GEPP, et potentiellement comme un modèle des transformations qui pourraient être déployées à plus grande échelle.



## L'IA : PRINCIPALE JUSTIFICATION DES RÉDUCTIONS D'EFFECTIFS

Parmi les facteurs de transformation cités dans le diagnostic GEPP, l'intelligence artificielle occupe une place importante. Elle est systématiquement invoquée comme justification principale pour la «décroissance» de nombreux métiers.

Dans le trading et la gestion de portefeuille, l'IA et l'IA générative sont présentées comme des technologies qui vont «transformer les métiers en profondeur», avec la mise en place de «modèles de trading pour limiter au maximum les interventions manuelles». Pour les fonctions Digital & IT, un programme mentionnant «l'IA pour automatiser, optimiser et améliorer l'efficacité opérationnelle à l'échelle» est évoqué.

Dans l'ingénierie, une «réflexion autour de l'intégration de l'Intelligence Artificielle dans les activités liées à la gestion de projet» est en cours. Enfin, pour les fonctions administratives et support -- précisément celles visées par les plus fortes réductions dans le projet «Focus & Simplify» -- «l'augmentation de l'utilisation de l'intelligence artificielle» est mentionnée comme facteur d'évolution majeur.

**Cette convergence entre le diagnostic GEPP, la réorganisation «FOCUS & SIMPLIFY» et le déploiement accéléré de l'IA soulève une question fondamentale** : comment accompagner véritablement les salariés face à ces bouleversements technologiques ? Si l'IA est présentée comme inéluctable, les mesures d'adaptation professionnelle et de reconversion restent, elles, étonnamment floues pour l'instant.

## POUR UNE GEPP AU SERVICE DES SALARIÉS

La négociation de l'accord GEPP représente un enjeu majeur pour l'avenir professionnel de chacun. Au-delà des projections chiffrées et des réorganisations annoncées, c'est notre capacité collective à maîtriser les transformations du groupe qui est en jeu. Entre un diagnostic emploi préoccupant, des projets de réorganisation déjà engagés et des évolutions technologiques profondes, le risque est réel de voir la GEPP devenir un simple outil de gestion de la décroissance des effectifs.

**Face à cette situation, la CGT défend une vision radicalement différente** : celle d'une GEPP véritablement au service des parcours professionnels, garantissant à chaque salarié un avenir dans le groupe.

**Notre objectif est clair** : faire en sorte que les mutations nécessaires se réalisent dans le respect des droits des salariés et la préservation de nos statuts.

Dans les prochains jours, la CGT vous présentera ses propositions concrètes pour transformer cette GEPP en un véritable outil d'accompagnement professionnel.

Des mesures précises concernant la **formation**, les **reconversions**, les **garanties** sociales et le **suivi** des parcours seront détaillées pour **construire ensemble une alternative ambitieuse**.

C'est en s'appuyant sur l'expertise et l'engagement de chacun que nous pourrons construire une GEPP qui réponde réellement aux intérêts des salariés. **La CGT vous invite à partager vos questions et préoccupations, et à vous engager à nos côtés dans cette négociation.**



Coordinateur Gpe CGT ENGIE Yohan THIEBAUX :

Mail : yohan.thiebaux@engie.com

Tél. : 06 33 38 28 35

