

EFO

Notre force c'est vous.

Bilan à mi-mandat

2023 – mai 2026



SOMMAIRE

- 03. Édito
- 04. Présentation de l'équipe
- 05. L'établissement GEM
- 06. L'établissement BtoC
- 11. L'établissement E&C
- 13. Les accords dont nous sommes fiers
- 15. Et demain



« Les élections 2023 ont marqué un tournant pour notre OS. Nous progressons de 10 points et devenons ainsi la 1^{ère} organisation syndicale d'ENGIE SA avec une représentativité de 42,46 %.

- EeFO est 1^{ère} OS au sein de ses 3 établissements.*
- EeFO devient le syndicat majoritaire au sein de France Retail, avec une représentativité à 63,12% (+ 16% par rapport à 2019). 60,71% des voix exécutions, 60,71% des voix maîtrises et 54,71% des voix cadres*
- EeFO devient le syndicat majoritaire au sein d'Entreprises et Collectivités, avec une représentativité à 46,91% (+ 9% par rapport à 2019). 51,46% des voix maîtrises et 34,04% des voix cadres.*
- EeFO reste le syndicat majoritaire au sein de GEM, avec une représentativité à 51,91%*

En nombre d'élus, nous raflons 32 sièges de titulaires sur les 74 en jeu.

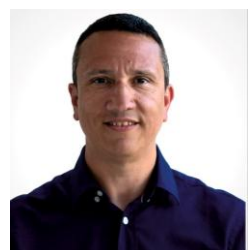
Nous obtenons ainsi 7 postes de titulaires sur les 14 du CSEC. Et nous avons actuellement le siège de représentant du CSEC au conseil d'administration d'ENGIE.

Vous nous avez en nombre apporté votre confiance, en retour nous portons une forte responsabilité dans toutes les négociations et discussions que nous menons. Nous profitons de notre présence dans toutes les strates de l'entreprise pour faire valoir vos droits et préserver les activités et l'emploi à notre périmètre. »

Gildas Gouvazé, Secrétaire Général du Syndicat EeFO

L'ÉQUIPE

18 permanents dédiés à la défense de vos intérêts, en commission ou directement auprès de vous
Nous sommes également présents au Conseil d'Administration du Groupe via le représentant du CSEC au CA et l'administrateur
représentant des salariés



«Une équipe paritaire composée de 18 représentants âgés de 39 à 61 ans, dont le profil est à l'image de notre Groupe puisqu'ils sont issus de tous les métiers (management, opérationnel, support, SI...), de toutes les Directions (DGP, DTR, E&C et GEM) et de tous les collèges.

Notre implantation sur tout le territoire nous permet de saisir au mieux vos réalités quotidiennes et vos préoccupations.

Nous sommes présents dans toutes les instances représentatives du personnel (Comité Social et Économique, Commission Secondaire du Personnel, Comité Européen, Comité de Groupe, Comité Paritaire de Branche...), dans lesquelles sont négociés par exemple les plans de formation, l'épargne salariale, les réorganisations, les accords d'accompagnement, et dans lesquelles sont contrôlés et analysés les risques liés au travail, etc. »

Sans oublier nos élus non permanents : Coralie BECUWE, Aurélie BENAÏSSA-TAHAR, Magaly BEQUIN, Fatiha HACHAM, Pierre ISMAEL, Eric LEBRUN, Mounsi MAOUEDJ, Pierre André MARTINEAU, Sonia MORIN, Ingrid PIGNET, Fabrice SANZ, Jacinthe SOARES, Séverine VILLATE, Julie WEBER GAURIAT, Barbara ZAKS, Antonio TASSINATO, Karine ZEMOUCHE, Nadine GUERSING, Bastien LANGLOIS, Bartta BEN AMAR, Olivier LE GUILLOUS, Sabine FITOUSSI, Ingrid NEPERT, Sylvie SAXEMARD, Stéphane LESAULT, Muriel DAUVILLIER, Sabine FITOUSSI, Akim RIDA, Arnaud KAZADI, Célia GRANDDIDIER

EeFO à vos côtés sur le terrain

Une présence terrain importante tout au long de ces 2 ans : moments d'échange, moments conviviaux, réponses à vos questions RH, SLV...

Un discours toujours juste et honnête sans être démagogique

EeFO a pour mission de défendre vos droits, mais en gardant une approche constructive : être force de proposition, s'appuyer sur des faits et des analyses, éviter la démagogie : être transparent, socialement responsable et toujours ouvert au dialogue.

Faciliter votre quotidien et votre bien-être au travail

Une question, besoin de conseils : nous répondons toujours présents.

Défendre votre statut et vos droits

Échanges réguliers avec la Direction

- Statut des IEG au sein de GEM

EeFO demande depuis des années un engagement managérial concernant le maintien et l'évolution du statut IEG.

► **Les fonctions supports sont désormais recrutées sous statut IEG, dans la mesure du possible, grâce à la publication des postes sur la bourse de l'emploi IEG.**

- Clarification des différences entre statuts

Respect des règles IEG

Suivi et rappel des obligations réglementaires auprès des équipes.

À vos côtés dans les réorganisations et les projets

Réorganisation : création de la GBU SEM

- CSE communs avec EGM pour ce projet de réorganisation SEM (création de la GBU regroupant les établissements GEM, E&C et BtoC)
- Suivi des situations des postes en étoffement extinction

Projet One Engie Reward et pesée des postes

Suivi en CSE et cas individuels.

S&EMPHONY

Projet GET

Déménagement à Campus

Travailler main dans la main avec les élus FO du CSE EGM.

À vos côtés dans les réorganisations à répétition

Transformer sans jamais laisser le temps de stabiliser

Le projet de transformation Nova incluant le nouvel outil Kaluza* s'inscrit dans une série sans fin de réorganisations dont la dernière n'a même pas deux ans. Elles sont facilitées aujourd'hui par la GEPP dont la cartographie est révisable chaque année pendant 3 années + 1.

Pour les premiers mois de la GEPP, ce sont 82 postes qui ont été supprimés, auxquels il faut ajouter les 5 postes à la Direction commerciale de la DGP.

Actuellement c'est le rapprochement de la DGP, de la DCP et du Corp qui entrainera une suppression de 50 à 80 emplois, des fusions d'équipes, des changements de missions... Tout cela à marche forcée car les effets de bord et la charge de travail ne sont pas étudiés et les précédentes réorganisations ne sont pas encore digérées par les organisations.

Et qu'en sera-t-il avec l'arrivée de Nova ? Et avec la généralisation de l'IA ?

La Direction semble incapable de stabiliser son organisation et ses équipes. À chaque nouvelle simplification, c'est un peu plus d'expertise et de cohésion qui disparaît, au détriment des emplois au statut. Nous demandons de la justice sociale, de la transparence et de la cohérence.

Accompagnement à intensifier et maintenir

La question de l'accompagnement est cruciale. Les salariés dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la GEPP ou ceux qui demain verront leur emploi totalement transformé par l'arrivée de l'IA devront pouvoir bénéficier d'un accompagnement de qualité et dans la durée. Les 5 mois d'accompagnement actuellement mis en œuvre ne sont pas suffisants.

Les emplois aux IEG seraient-ils dans le viseur ?

Depuis la Trajectoire 2023 qui avait conduit à la suppression d'environ 400 emplois au 1^{er} juillet 2023, les réorganisations et les « ajustements » se sont succédé à un rythme soutenu à la DCP, à la DGP et au Corp. En moins de 3 ans, ce sont à nouveau plusieurs centaines d'emplois aux IEG qui ont été rayés des organigrammes, avec, pour les salariés concernés, soit un départ, soit le transfert vers un autre statut que les IEG, soit le passage au profil « étoffement extinction » ou « lettre de mission », ces deux dernières situations conduisant à la suppression du poste dès lors que le salarié aura postulé ailleurs. La Direction fait preuve de créativité pour masquer ces suppressions de postes aux IEG.

Même si nous avons obtenu la republication d'un certain nombre de postes vacants après plusieurs années de procédures, y compris juridiques, le solde est négatif car les emplois au statut des IEG chez BtoC sont aujourd'hui en baisse.

Ce sont autant d'opportunités de parcours professionnels qui disparaissent et la problématique est particulièrement prégnante en province où les perspectives d'évolution s'amenuisent.

** Nova est le nom du projet de transformation de BtoC qui inclut 3 piliers : le nouvel outil SI de gestion de la clientèle appelé Kaluza, la diffusion des méthodes de travail agiles et la refonte de l'organisation avec le rapprochement des entités DCP (Direction Clients Pro), DGP (Direction Grand Public) et Etat Major de BtoC.*

Veiller à la préservation des emplois au statut

Des parcours professionnels partout et pour tous !

Localisation des emplois Paris/province

À la fin du dispositif des aménagements individuels (AI) pour les salariés hors ex-DTR décidé en 2023 par la Direction, il est apparu nécessaire de définir un nouveau cadre permettant de répondre aux attentes de mobilité géographique et fonctionnelle des salariés, tout en garantissant une équité de traitement, quel que soit son lieu de travail. EeFO insiste pour créer des opportunités sur tous les sites et inclure tous les salariés, y compris Parisiens.

La concertation lancée en juillet 2024 a été houleuse. Nous avons dénoncé des obstacles persistants : refus d'opportunités en province, incertitudes sur les sites, fin des AI et des célibats géographiques. Nous nous sommes opposés au principe de localisation par défaut à Paris pour tous les emplois car cela compromet les parcours professionnels en région et la pérennité des sites. Le résultat n'a pas été à la hauteur de nos attentes et des vôtres. Pour améliorer les parcours professionnels, il faut augmenter la volumétrie des emplois exerçables en province. Or la Direction n'a fait que normaliser une situation en place en y ajoutant ses besoins résultants des différents ajustements d'organisations passés en CSE cette dernière année. Aucune avancée concertée en dehors de la DCP qui a reconnu officiellement le site de Lyon en plus de celui de Paris ! À quoi s'ajoutent des critères complexes : 4 sites maximum pour une même équipe, des lieux de travail à proximité de Paris, jamais un salarié d'une même famille d'emploi seul sur un site. Et des exceptions incompréhensibles comme le marketing de la DGP exclusivement exerçable depuis Paris.

Comment tout cela pourrait rendre davantage mobiles les salariés déjà privés d'opportunités en régions ? Les dossiers de réorganisation sont nombreux avec en particulier la transformation entamée par BtoC France et ils embarquent avec eux de nombreuses suppressions d'emplois. Pour réussir le redéploiement de tous, nous demandons de renoncer à ce dogme du tout Paris : tous les emplois doivent être exerçables sur tous les sites et l'égalité des chances pour les candidats provinciaux et parisiens doit être préservée. À force de persévérance, nous avons obtenu l'ouverture de discussions sur ce sujet notamment, début juin.

Nos actions se sont orientées sur 2 axes : la meilleure répartition des emplois entre Paris et la province et l'enrichissement des parcours professionnels en CRC DGP.

Parcours professionnels en CRC DGP : enfin une issue positive !

C'est un dossier de longue haleine porté par EeFO depuis 18 mois qui s'est concrétisé par la création de 2 emplois sur chacun des 6 CRC :

- un rôle expérimental d'animateur qualité CRC internes en plage F en HIC
- un rôle expérimental d'animateur des ventes CRC internes en plage E en HIC

Ces 12 emplois sont créés en test pour l'instant mais avec une perspective de consolidation si ce dernier est concluant. Nous n'oublions pas les salariés du CRC de la DCP où des parcours professionnels doivent être également envisagés.

Veiller à la préservation des emplois au statut

GEPP

Vigilance ! La suppression des emplois dans le cadre de la GEPP repose sur la cartographie des emplois qui définit les Engie jobs en croissance, stables, en décroissance ou en tension. Cette cartographie est révisable chaque année pendant 4 ans. Nous avons voté une expertise ainsi qu'une expertise juridique qui ont confirmé nos craintes. Au-delà du dévoiement du dispositif de la GEPP (qui est censé accompagner le changement et pas supprimer des emplois par défaut), des justifications hasardeuses de suppressions de postes, de la notion de volontariat elle aussi bafouée, l'expertise met en lumière de nombreux facteurs de risques psychosociaux (RPS) dont la prise en compte n'est pas à la hauteur des enjeux. Pire, ils sont considérés comme pouvant potentiellement advenir par la Direction, or ils s'avèrent déjà installés : intensité et durée de travail déjà élevée, exigences émotionnelles, autonomie proclamée par la Direction mais qui reste paradoxale, instabilité chronique des repères organisationnels, tensions croissantes, érosion du collectif...

Nous demandons des actions de prévention spécifiques, une ingénierie concrète du lien social, une préparation et une communication solides et la mise en place d'un plan de prévention primaire des RPS, c'est-à-dire empêchant les risques psychosociaux de se manifester.

Déploiement de l'IA

L'intelligence artificielle s'installe progressivement dans notre entreprise et transforme nos outils et nos pratiques. Cette évolution s'est faite par étapes : le déploiement de Copilot sur tous les PC professionnels, puis la présentation du projet Batvoice en janvier 2023 pour la DGP, destiné à réaliser des pré-évaluations d'appels pour harmoniser les pratiques. En novembre 2024, la DCP a lancé à son tour Hubicus Quality Monitoring, visant à automatiser une partie des contrôles qualité afin d'améliorer l'efficacité et homogénéiser les audits.

En février 2025, le projet EnerG.Aize a été lancé pour structurer le déploiement de l'IA à grande échelle. En avril 2025, Genesys a introduit la génération automatique de résumés d'appels pour la DGP, et Cara 1 a apporté une base de connaissance enrichie par l'IA.

L'impact de l'IA sur le contenu et l'organisation du travail est un sujet complexe. Elle a des effets hétérogènes et particulièrement délicats à appréhender. Elle réduit la charge de travail, automatise des tâches fastidieuses et fiabilise le diagnostic pour certains quand elle complexifie l'activité, demande de nouvelles tâches à réaliser, diminue l'expertise ou conduit à une baisse de la distance critique vis-à-vis de ses productions pour d'autres. La réorganisation de la DGP dans le cadre de la GEPP a été annoncée avec certaines suppressions de postes présentées comme étant liées à l'IA.

Nous nous attacherons à aborder avec la Direction les questions de l'emploi et de ses suppressions, les conditions de travail et les risques psychosociaux associés. Notre rôle est clair : anticiper les impacts, défendre les emplois et garantir que l'IA soit un outil au service des salariés et non une menace pour nos métiers.

Améliorer votre bien-être au travail et faciliter votre quotidien

Projets immobiliers et nouveaux sites

Alfortville

Le déménagement du CRC de la DCP de Bagneux à Alfortville, dans un environnement de travail que la Direction veut plus confortable, a été acté en septembre 2025.

Le site retenu correspond au choix de la majorité des salariés qui se sont exprimés dans le cadre d'un questionnaire mené par la Direction. Nous avons veillé à ce que vous soyez pleinement associés à ce déménagement. Les membres de la CSSCT EeFO ont pu être à vos côtés lors de l'inauguration le 10 mars.

Campus

L'emménagement sur le nouveau site de Campus du siège social s'est terminé et plusieurs problématiques nous ont été remontées : difficultés certains jours pour les équipes d'être ensemble sur un même espace, manque de salles de réunion et de restauration, signalétique insuffisante, bruit permanent. Les jours de présence ont été définis avec les responsables de chaque équipe, or chacun d'eux a dû arbitrer en fonction de la place d'ores et déjà insuffisante qui leur a été attribuée. Avec un ratio moyen de 6 places pour 10 salariés, il ne sera pas possible pour tous de travailler proche de sa propre équipe et des équipes avec lesquelles les interactions sont les plus fréquentes. Nous suivons de près le traitement des dysfonctionnements en CSSCT centrale.

Terra

Le site de Montpellier ayant été vendu, le choix de GBS s'est porté sur des locaux à Sud de France en guise de nouvel emplacement. Nous avons fait remonter à la Direction le résultat de notre questionnaire mené auprès des salariés qui pointe du doigt une zone totalement excentrée et non desservie pendant plusieurs mois par les transports en commun. Nous étions en désaccord complet avec cette décision et reprochions à la Direction de ne pas avoir entrepris toutes les démarches pour trouver un site à proximité du site actuel comme elle s'y était engagée et de s'être soumise à GBS qui n'a pas pris en compte les contraintes liées à ce site.

Télétravail

Pour les CRC (hors chefs de pôle), nous avons réussi à préserver les dispositions de l'ancien accord : la présence obligatoire sur site reste fixée à 2 jours par semaine, contre les 3 jours initialement souhaités par la Direction.

Pour les salariés en situation particulière (célibat géographique, bi-localisation, modalités spécifiques liées à une réorganisation...), nous avons également obtenu le maintien des règles de l'ancien accord.

Nous avons négocié avec la Direction un délai de mise en œuvre du nouvel accord de télétravail, incluant une phase transitoire : 12 jours de télétravail par mois pendant les six premiers mois, puis 10 jours de télétravail par mois pour un salarié à temps plein alors que la Direction proposait initialement seulement 8 jours par mois. Nous avons veillé à préserver un équilibre dans le temps de présence et obtenu un jour supplémentaire de télétravail pour les collaborateurs en temps choisi (4 jours/semaine).

Enfin, lors du déménagement vers Campus, nous avons œuvré afin que les jours de présence définis dans les chartes d'équipes ne soient pas modifiés.

Rémunération et reconnaissance financière

Réforme du bonus des cadres Depuis 2025 des objectifs collectifs comptent pour moitié dans la reconnaissance de la performance

La réforme du dispositif de rémunération variable des cadres qui prévoit l'harmonisation des pratiques et le renforcement de « l'esprit collectif » est entrée en application pour le bonus 2025. Concrètement il s'agit de généraliser une part collective dans la prime : 50 % pour les cadres numériques, 65 % pour les cadres supérieurs.

Deux expertises votées en CSE central et au CSE BtoC ont mis en évidence de l'opacité, de l'iniquité, des disparités importantes selon les entités et un fort risque de stress et d'épuisement. Les retours que vous nous avez faits via des questionnaires et auxquels vous avez été 44% à répondre ont confirmé ces éléments.

Les avis des organisations syndicales ont donc été unanimement défavorables. La réforme a tout de même été mise en place avec toutefois l'abandon *que nous avons demandé* d'un malus applicable en cas de négligence de sécurité ou d'éthique, malus pouvant aller jusqu'à -20%.

Les premiers retours à ce stade laissent entendre que la Direction aurait demandé aux managers d'appliquer une note maximale de 3 (sur 5) à ses salariés. Outre que cette consigne ôterait les prérogatives d'évaluation dévolues aux managers, elle les mettrait en difficulté car ils devraient être en capacité d'expliquer factuellement aux salariés pourquoi à performance équivalente, deux collègues pourraient percevoir des montants différents.

Nous attendons avec impatience le REX de cette campagne de rémunération variable qui nous sera présenté au CSE central du 5 mai : la valeur de la RPCC a-t-elle globalement diminué ou s'est-elle maintenue ? Quelles ont été les règles d'attribution des jours de dispo et la moyenne des attributions ? Nous continuons à exiger une information transparente, un suivi régulier en CSEC et des garanties pour préserver l'équité et la santé des salariés.

Vos efforts méritent une prime exceptionnelle !

Pour 2025 comme pour 2024, nous avons demandé et obtenu de la Direction de BtoC l'attribution d'une prime exceptionnelle de **800€ bruts** pour tous les salariés du fait des résultats financiers exceptionnels. Il nous paraissait indispensable que le Groupe partage la valeur créée avec ses contributeurs.

Cette prime est une juste récompense de votre implication !

RPME

Contrairement à la RPCC, la RPME est régie par un accord négocié entre Direction et organisations syndicales, qui est entré en vigueur le 01/01/24 et s'applique jusqu'au 31/12/26. Nous avons défendu l'idée d'un cadre clair, équitable et motivant, garantissant une reconnaissance juste de la performance. Nous avons obtenu :

- une meilleure valorisation de la surperformance et des enveloppes distinctes entre CRC et fonctions support
- la mise en place de boosters en remplacement du paiement à l'acte, répondant aux attentes des managers et des CRC

Le REX a permis d'adapter le dispositif des boosters et de passer à 2 boosters de 6 semaines au lieu de 3 boosters de 11 semaines chacun (sans modifier la rétribution de chaque booster) et de laisser aux pôles le choix de la période. Nous avons également négocié avec la Direction pour que l'enveloppe soit la plus conséquente possible, en instaurant un palier intermédiaire dans l'enveloppe EBITDA. Nous avons maintenu un ratio de 20% d'objectifs collectifs versus 80% d'objectifs individuels.

Et nous avons rappelé la règle suivante : en l'absence d'objectif fixé au 28 février, le montant de la RPME doit être à minima celui correspondant à une atteinte à 100% des objectifs.

Rémunération et reconnaissance financière

Négociations RPME

EeFO a été la seule organisation syndicale à ne pas signer le précédent accord RPME, désormais caduque depuis le 31 décembre 2025, considérant plusieurs de ses composantes comme inacceptables :

- L'existence de deux populations distinctes de contributeurs directs et indirects traités inégalement,
- Une notion d'enveloppe « finie », qui privait ses bénéficiaires de visibilité sur le montant de leurs primes RPME jusqu'au moment de l'attribution,
- Et une mécanique trop différenciante entre les RPME et les RPCC.

C'est donc en considérant ces 3 points comme une ligne rouge qu'EeFO a négocié d'arrache pied les conditions du nouvel accord. Bien que toutes nos revendications n'aient pas été totalement satisfaites, des avancées significatives ont toutefois été obtenues.

Une directive Groupe impose une distinction entre les contributeurs directs et indirects, et ces 2 populations perdurent donc dans l'accord. Néanmoins, un dispositif de compensation permet aux contributeurs indirects d'augmenter leur prime de 3%, les ramenant ainsi au même niveau de rémunération variable global que les contributeurs directs, soit 11%.

La notion d'enveloppe a été abandonnée offrant ainsi une meilleure visibilité sur le montant espéré de primes. Une part collective de 20% est désormais introduite dans l'accord ce qui permet de rapprocher les 2 dispositifs RPCC et RPME.

Le critère de l'accidentologie que nous souhaitons exclure des conditions d'atteinte des objectifs (considérant que c'est un enjeu collectif) a finalement été remplacé par un critère de moyens en santé sécurité.

La durée de l'accord a par ailleurs été ramenée à une durée plus traditionnelle de 3 ans.

Toutes ces avancées obtenues conduisent donc à un accord mieux disant dont EeFO a évidemment été signataire.

Salaire, rémunération : des victoires dont EeFO est fière

Négociation de la prise en compte des heures supplémentaires et astreintes sur les activités en dehors des heures de travail contraintes par raison de service (en cas d'activité nécessitant la mise en place d'une task-force ponctuelle).

Véhicules Location Longue Durée : le coup de rabet !

Plusieurs changements significatifs ont eu lieu concernant les véhicules LLD (Location Longue Durée), avec pour conséquences un impact direct sur les conditions de travail ainsi que le pouvoir d'achat des salariés :

- Gamme de véhicules revue à la baisse
- Electrification de la gamme avec un impact significatif sur la perte d'autonomie
- Evolution défavorable de la fiscalité, notamment au travers des Avantages en Nature (AEN)
- Hausse des contributions financières des salariés
- Suppression de la fonction péage des cartes GR -FLEET
- Conventions de mise à disposition limitatives

EeFO a déjà obtenu l'élargissement de la gamme des véhicules disponibles et l'accès à des autonomies électriques plus raisonnables, et considère qu'un salarié dont le poste initial est éligible à l'octroi d'un véhicule LLD, ne peut en être dessaisi sans une compensation financière adaptée.

EeFO œuvre à faire reconnaître la nullité des clauses de la convention actant l'absence de recours possible pour les salariés concernés.

Veiller à la préservation des emplois au statut

Fusion des entités commerciales : un projet qui interroge, des promesses qui vacillent

Un projet séduisant... en apparence.

Le 15 mai 2025, la Direction annonçait fièrement la création d'une Direction Commerciale unique, censée incarner la cohérence et la stabilité. Sur le papier, l'idée semblait logique, presque rassurante. Mais derrière les discours, la réalité s'impose : un changement de gouvernance dont les impacts se font déjà sentir.

Notre rôle : éclairer, anticiper, défendre

Vos élus EeFO ont refusé de se contenter des belles paroles et ont été à l'initiative d'une expertise indépendante pour poser les vraies questions : quels risques anticiper ? Quels impacts pour les salariés ?

Cette expertise a révélé des atouts indéniables, mais aussi des zones d'ombre inquiétantes :

- Un périmètre managérial très important : près de 400 collaborateurs sous la houlette d'un seul Directeur.
- Transferts de charges avec des répercussions inévitables sur les équipes.
- Fusion des structures Entreprises et Grands Comptes : quel équilibre ? le meilleur des deux mondes ou l'affaiblissement des deux ?
- Plan C² en embuscade : sobriété, économies... et quelles conséquences pour l'emploi demain ?

Et surtout, un fait qui interroge : le Directeur Commercial, nommé début juillet 2025, a quitté son poste le 31 décembre. Six mois à peine pour incarner une stabilité promise... et déjà une rupture. Comment croire à la pérennité d'un projet quand la tête change avant même que la structure ne soit consolidée ? Cette valse des dirigeants ne fait qu'amplifier les inquiétudes.

L'expertise a également mis en lumière des points critiques : adéquation du projet avec la réalité du terrain, charge et conditions de travail, évolution professionnelle, outils informatiques inadaptés...

Parce que nous refusons que la logique comptable écrase l'humain via des suppressions de postes, les élus EeFO ont rendu un avis défavorable. Nous resterons mobilisés, pour que la voix des salariés ne soit pas étouffée par les logiques financières.

Résidentiel Privé, ça s'en va et ça revient...

En juin 2024, la Direction nous a présenté un projet d'externalisation de l'activité commerciale et clientèle du segment résidentiel privé.

Pour EeFO, toute externalisation d'activité est synonyme de destruction des emplois au sein d'E&C. Vos élus ne pouvaient donc pas cautionner un tel projet, mais pour autant nous avons analysé avec objectivité le dossier présenté par la Direction. Force a été de constater qu'il comportait de nombreuses zones d'ombre et incohérences, ainsi qu'une absence cruelle d'éléments chiffrés, tant au niveau financier, qu'en terme de données de mesure d'activité.

Considérant que, sans ces données précieuses, il nous était impossible de rendre un avis éclairé, vos élus EeFO ont été à l'initiative d'un recours à expertise sur ce dossier. Les conclusions de cette expertise nous ont confortés dans notre première analyse (doute sur une réelle diminution de la charge de travail, difficultés de la relation RC/RPC chez le prestataire, perte de confiance en l'avenir pour les salariés impactés,...). L'avis que nous avons rendu ne pouvait être que défavorable. Dix-huit mois plus tard, la Direction semble rétro-pédaler et vouloir revenir, après avoir dilué le portefeuille Résidentiel Privé, à la notion d'interlocuteur dédié. Face à la transformation d'Entreprises et Collectivités, EeFO restera vigilant et continuera à défendre ardemment l'emploi en interne.

Les accords dont nous sommes fiers



Accord intéressement / abondement

Nous avons œuvré pour que l'enveloppe d'intéressement soit en hausse : elle est passée de 7,5 à 8% en cas de surperformance du critère financier. Tout comme l'abondement qui est désormais de 2375€ (vs 2125€ sur le précédent accord). Un petit plus pour votre pouvoir d'achat dans un contexte inflationniste.

Accord Link

Tandis que la Direction avait pour mandat d'offrir un abondement de 300% sur les 100 premiers euros placés, nous avons défendu vos intérêts en obtenant un abondement complémentaire de 100% sur les 200 euros suivants. Nous nous satisfaisons de cette avancée qui permet à ceux qui le souhaitent de pré-affecter une partie de leur intéressement en s'engageant dans l'entreprise comme le conseil d'administration d'Engie le souhaite. Soyez assurés que nous faisons tout pour défendre votre pouvoir d'achat immédiat et futur !



EeFO engagée pour la mobilité durable

- Après une enquête sur vos usages et vos besoins en termes de déplacements à vélo, au vu des défis climatiques et géopolitiques, de l'évolution des pratiques personnelles et de l'engagement d'ENGIE de se doter d'un objectif spécifique de réduction des émissions de CO2 liées au mode de travail, EeFO a été à l'initiative de la négociation en CSE Central du Forfait Mobilités Durables. Cette initiative s'est concrétisée par la signature du premier accord Forfait Mobilités Durables applicable au périmètre ENGIE SA à partir de 2023. Le nouvel accord est en cours de négociation.
- EeFO organise la Semaine du Vélo chaque année fin mai avec des conseils et des informations mettant en avant les bienfaits de la mobilité durable.



Accord télétravail

Parce que la Direction était résolue à diminuer les jours de télétravail pour tous à 2 jours par semaine, nous avons proposé aux autres syndicats de nous allier afin d'être plus fort. N'ayant légalement aucun pouvoir de coercition, nous vous avons demandé de l'aide, sur conseil de notre avocat, en lançant un questionnaire qui a démontré le fort attachement des salariés de Engie SA au télétravail. Et vous avez été plus de 70% des répondants à se joindre au droit d'alerte massif. Ce qui nous a beaucoup aidé, merci.

Ainsi nous sommes revenus à une négociation moins contrainte par la Direction.

Cela nous a été profitable, nous avons obtenu 10 jours de télétravail par mois pour tous les salariés travaillant 5 jours par semaine, 7 jours pour les salariés travaillant 4 jours par semaine, 4 jours pour les salariés travaillant 3 jours par semaine. Une fois par an, tout salarié peut agencer ses jours de télétravail du mois en cours de manière à organiser une semaine de "full télétravail" sans aucun jour sur site.

Des situations particulières ont été reconnues (pour les femmes enceintes, ou pour les salariés en situation de handicap, ou pour les salariés ayant la qualité justifiée de proche aidant) et ouvrent droit à de la souplesse.

L'enveloppe mise à disposition pour compléter son équipement de base avec l'achat de matériel contribuant à l'amélioration de son espace de travail chez soi a été réactivée pour les collaborateurs qui ne l'avaient pas déclenché sur le 1er accord. L'indemnité forfaitaire a été portée à 25€ maximum (son montant est calculé au nombre de jours de travail dans la semaine).

Enfin, nous avons obtenu la reconnaissance d'une période transitoire avec une enveloppe de 12 jours de télétravail par mois pendant les 6 premiers mois de l'accord.

Les accords négociés depuis décembre 2023

	Accords Branche IEG	Signé FO ? Si non pourquoi	Accords ENGIE SA	Signé FO ? Si non pourquoi	Accords BU	Signé EeFO ? Si non pourquoi
JANV. 24			DUE ENGIE SA Mesures salariales individuelles 24	● mesures insuffisantes		
MARS 24			accord ENGIE SA Handicap 24/27	● mesures insuffisantes		
AVRIL 24			avenant accord d'adhésion ENGIE SA au PERO Groupe ENGIE	●		
AVRIL 24			accord ENGIE SA FMD 24/25	●		
JUIN 24			accord ENGIE SA Intéressement 24/26	●		
NOV. 24			accord ENGIE SA Télétravail 25/26	●		
DEC. 24			accord ENGIE SA Mesures salariales individuelles 25	●		
MARS 25			accord ENGIE SA Egapro 25/29	●		
AVRIL 25					avenant accord BtoC RPME	●
JUIN 25			avenant accord ENGIE SA Intéressement	●		
JUIL. 25			accord Groupe ENGIE GEPP volet 1	●		
NOV. 25			avenant accord Groupe ENGIE LINK 26	●		
JANV. 26			DUE ENGIE SA Mesures salariales individuelles 26	● Enveloppe insuffisante, demande de passer la négociation au niveau BU		
FEV. 26					accord E&C RPME 26/28	●

Et demain ?

Aux négociations au niveau d'Engie SA et des établissements qui nous attendent pour les mois à venir, nous allons ajouter ces thématiques qui nous semblent primordiales.



GEPP

Ce dispositif est négocié dans le but d'accompagner les évolutions des emplois dans les entreprises et de définir les compétences en extinction et celles qui seront indispensables demain. Il n'a pas pour finalité de supprimer des emplois. Or en ne prévoyant pas d'emploi en croissance ou en tension, en définissant des emplois en décroissance sans motif économique valable mais en les justifiant par des motifs trop vagues pour être honnêtes, en dévoyant le principe du volontariat par une alternative intenable, nous estimons que l'entreprise n'a pas été loyale. On nous reproche parfois (souvent) d'être le syndicat qui s'oppose, nous avons choisi une posture différente lors de la négociation de cet accord et avons joué la carte de la confiance et de l'accompagnement. On ne nous y reprendra plus. Cet accord, qui n'est pas allé dans le sens des salariés, est valable 4 ans. Si la Direction revient avec un dossier de mise en œuvre identique, sans vrai volontariat et sans justification économique, nous irons sur le terrain juridique.



Intelligence artificielle

C'est un mouvement inexorable qui ne fait que débiter, l'intelligence artificielle fait son entrée dans l'entreprise à tous les niveaux, dans toutes les activités. En tant qu'organisation syndicale, notre rôle sera de veiller à ce que la multiplication de ces outils ne se fasse pas au détriment des emplois, du bien-être au travail, de l'environnement et de l'éthique. Les compétences de demain, les évolutions des métiers, la formation, les parcours professionnels doivent être au cœur des stratégies de l'entreprise, d'autant plus dans ce contexte.



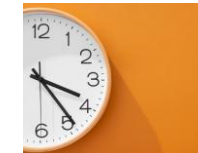
La santé des salariés se dégrade

Les réorganisations s'enchaînent sans laisser le temps aux salariés et aux organisations de s'approprier les changements, la charge de travail s'alourdit, les managers sont de plus en plus tiraillés entre leur loyauté envers la Direction et leur soutien à leurs équipes, la prévention des risques psychosociaux se contente de mettre en place des dispositifs d'écoute et reporte la responsabilité de leur bien-être sur les salariés eux-mêmes. Malgré des rapports d'expertise souvent alarmants, la Direction a décidé de poursuivre la transformation à marche forcée au mépris parfois de la santé et du bien-être des salariés. Pour EeFO, la santé et la sécurité sont au cœur de nos prérogatives. Nous mettrons donc tout en œuvre afin qu'elles soient préservées, à commencer par solliciter le regard extérieur d'un cabinet expert dès que nécessaire. La santé des salariés sera au cœur de nos actions dans les mois à venir.



Télétravail

Malgré ce qu'en disent certains Directeurs à chaque fois qu'ils en ont l'occasion, l'accord télétravail est toujours en vigueur et le reste jusqu'à fin 2026. Nous nous tenons prêts pour ces nouvelles négociations qui devront débiter par une analyse de la faisabilité de la présence plus fréquente sur site, en particulier à Campus où le manque de place est déjà constaté.



Déplacements en dehors des heures de travail

Que ce soit dans le cadre de grands déplacements à l'étranger ou de déplacements à Paris ou en région, nous avons demandé à la Direction de nous préciser de quelle manière elle compense le temps de trajet effectué en dehors des heures de travail. En effet, cette indemnisation est d'ordre public, elle s'applique donc à toutes les entreprises, ENGIE ne peut pas y déroger. Après des premiers échanges plus qu'insatisfaisants, nous sommes en attente d'éléments complémentaires que doit nous apporter la Direction. Ce point sera donc porté à l'ordre du jour d'un prochain CSE et nous sommes déterminés à activer tous les leviers à notre portée afin de faire aboutir cette demande d'indemnisation.



Immobilier / conditions de travail

Le site de Campus mérite encore quelques ajustements. Nous continuons à faire des remontées en CSSCT centrale et d'établissement et à suivre les évolutions.

Et demain ?



Restauration méridienne sur site et en télétravail : appliquer enfin le principe d'égalité de traitement

Une expertise juridique a été menée à notre initiative sur BtoC. Elle a confirmé que l'employeur doit préserver l'égalité de traitement dans l'offre de déjeuner et dans la prise en charge financière des salariés qui déjeunent lorsqu'ils sont sur leur site. Elle précise que l'égalité de traitement s'impose également avec la prise en charge des frais de restauration lorsque les salariés sont en télétravail. Nous avons porté ces revendications via toutes les instances afin d'obtenir une offre plus équitable et qualitative pour tous, des tickets restaurant pour les salariés qui n'ont pas de RIE ainsi qu'une indemnisation des repas pour les jours de télétravail.

Nous sommes depuis passés à l'étape suivante : devant les tribunaux, où seule la CGT nous accompagne. Plusieurs audiences ont eu lieu sur la forme du dossier, nous allons pouvoir poursuivre la procédure sur le fond.



Pouvoir d'achat et partage de la valeur : une urgence sociale

La hausse continue du coût de la vie pèse de plus en plus lourdement sur le quotidien. Pour de nombreux salariés, actifs comme retraités, le pouvoir d'achat recule faute de revenus réellement revalorisés face à l'inflation. Face à cette situation, EeFO revendique des augmentations salariales réelles et pérennes. Les primes ponctuelles ne sont pas une réponse durable : seul le salaire protège le pouvoir d'achat. Chaque année, EeFO œuvre pour obtenir le meilleur lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) - Salaire National de Base (SNB) et Avancement Individuels au Choix (AIC).

Nous revendiquons la revalorisation de la grille de salaires, la reconnaissance des qualifications et la fin du gel des rémunérations. EeFO défend aussi l'indexation des revenus sur le coût de la vie afin que salaires et pensions évoluent automatiquement avec les prix. Le pouvoir d'achat est une question de justice sociale.

Notre coordinatrice Groupe et nos représentant FO au CA ont obtenu l'ouverture d'une discussion au niveau Groupe sur le partage de la valeur avec comme objectif d'aboutir à un dispositif structurel, pérenne et innovant, en complément des dispositifs actuels type NAO, actionnariat salarial, rémunération variable...



Vente des sites ENGIE

GBS a mis en vente un lot de 363 sites dont les sites d'Annecy, La Baule, Montigny-Les-Metz, Quimper et Toulouse qui nous hébergent, et ne vendra ce lot que si une prise à bail est possible avec le futur acquéreur, pour un bail de 9 ans.

L'acquéreur devra s'engager à mener des travaux de réfection des sites (dépollution des sols pour les anciennes usines à gaz, optimisation sur le plan énergétique, modernisation). Tout cela en cohérence avec l'ambition neutralité carbone du Groupe d'ici 2045, la valorisation de l'image de marque et le fait d'offrir un cadre de travail optimum pour tous. Cette ambition pourrait se traduire dans certains cas par une prise à bail dans des locaux beaucoup plus récents.

Nous serons très vigilants sur l'avenir des salariés exerçant sur ces différents sites. Nous avons demandé et obtenu en CSE BtoC l'inscription à l'ordre du jour d'un point d'étape régulier sur la mise en place du schéma directeur immobilier. Nous utiliserons tous les moyens pour éviter les risques psychosociaux, la dégradation de l'emploi et permettre le maintien de bonnes conditions de travail.