

EDF ET ENGIE SONT FACE À DEUX GRANDES INCERTITUDES

«
1 900 suppres-
sions de postes
sont prévues sur
2017-2019 à En-
gie et
9 000 à EDF
entre 2015 et
2020 »

Aujourd'hui, les marchés concurrentiels développés à coups de directives européennes ne fonctionnent pas et ne parviennent pas à digérer les changements technologiques (gaz de schistes) et/ou politiques (subventions massives aux énergies renouvelables entre autres). De plus, comment les technologies de l'énergie vont-elles évoluer et quel sera le paysage énergétique de demain ? Bien malin qui pourrait le dire... C'est dans ce contexte d'incertitudes que les directions d'Engie comme EDF entendent transformer leurs entreprises respectives voire les bouleverser en un temps record.

A EDF, dans le cadre de CAP 2030, il s'agit de transformer le groupe pour l'adapter aux nouveaux marchés notamment celui des énergies renouvelables et du stockage. EDF ambitionne « d'être l'électricien performant et responsable, champion de la croissance bas carbone. » Sa stratégie est d'ailleurs assez voisine de celle de son principal concurrent en France.

Tout récemment une nouvelle direction « Nouveaux Business » a été créée pour développer de nouvelles activités : projets dans la rénovation énergétique, la gestion des flexibilités sur le réseau électrique ou projets de bornes de recharges intelligentes. C'est une transformation majeure que veut opérer Jean-Bernard Lévy notamment par l'évolution de la culture interne sur l'intrapreneuriat. Ces nouvelles activités s'organisent donc autour de différentes filiales qui ne bénéficient pas du statut des IEG : Sodetrel, filiale pour la recharge des véhicules électriques ; NEot, filiale d'investissement dédiée aux ENR et à la mobilité électrique, etc...

► La digitalisation, la décentralisation, la décarbonisation

Isabelle Kocher, Directrice Générale d'Engie, a décidé pour sa part de bouleverser le groupe en 3 ans sur la base de deux principes : le premier admet que l'avenir appartient aux « 3 D » : Digital, Décentralisation, Décarbonisation ce qui induit, selon elle, la vente des activités traditionnelles pour financer ce virage ; le second principe affirme qu'il faut sortir du marché actuel, pour aller vers les activités régulées ou subventionnées. La démarche est cohérente avec le premier principe (par exemple : les usines de production d'électricité thermiques sont carbonées et centralisées et leur production est souvent vendue au prix de marché : donc en les vendant, le groupe remplit à la fois le premier et le deuxième principe).

La stratégie sous-jacente paraît être la suivante : « **comment engranger une marge financière maximale dans le futur ?** » N'est-il pas plus rentable de se positionner comme un architecte qui fournit des solutions de distribution d'énergie produite par d'autres (notamment l'énergie produite en décentralisé voire par chaque consommateur-producteur) ? Engie, sorte de « Google de l'énergie » ? Car, en effet, Google ne crée rien ; son rôle consiste à mettre en relation et à ponctionner de la marge financière au passage. Si le bouleversement proposé est bien celui-ci, il permet de comprendre la stratégie des « 3 D ».

« **Ou encore ne faut il pas être fournisseur de solutions de gestion de l'énergie**, notamment sur les bâtiments, en captant la marge de gestion de l'efficacité énergétique ? » (les entreprises de la construction sont d'ailleurs sur ce créneau) ? D'où le positionnement sur les services thermiques et climatiques ».

Les conséquences de ce nouveau positionnement sont évidemment considérables à la fois pour les salariés mais également pour la politique de transition énergétique développée par les pouvoirs politiques.

Être « agile », l'expression fait florès tant à Engie qu'à EDF, signifie pouvoir entrer ou sortir de solutions industrielles rapidement : donc vendre des activités, et/ou en arrêter d'autres. Conséquence immédiate, des suppressions de postes. Ni Engie, ni EDF ne pratique encore le licenciement sec mais, il n'en reste pas moins que les fonctions supports, recherche, commerce sont dans le collimateur : l'exploration production qui perd près de 50 % de son personnel va être vendue à un fonds d'investissement. 1 900 suppressions de postes sont prévues sur 2017-2019 à Engie et 9 000 à EDF entre 2015 et 2020. Quid alors du maintien des compétences, de la capitalisation des connaissances si tout est décentralisé voire acheté à l'extérieur ?

► La réponse aux besoins est absente !

La rentabilité financière à court terme guide ces stratégies. Bien sûr, pour éviter des catastrophes qui nuiraient aux affaires, mieux vaut quand même dépenser un peu dans la « vieille économie » (des moyens de production conventionnel) pour éviter la rupture. D'ailleurs, via les marchés de capacité, les énergéticiens vont bénéficier de prix subventionnés. Les 3D sont certainement l'avenir... mais dans 10 ou 20 ans, d'ici là comment continuer à répondre aux besoins ?

► Qui va payer une transition équilibrée ?

Comment faire la transition énergétique si tout le monde veut conserver ses taux de rentabilité ? L'évolution vers de nouveaux moyens décentralisés entraîne et entraînera la baisse d'appel des centrales classiques (comme actuellement la fermeture des tranches fioul jugées non rentables), des changements dans les circulations, voire des baisses, dans les réseaux (constatées d'ores et déjà sur le gaz). Comment finance-t-on à la fois le présent et le futur ? Est-ce en organisant la pénurie et en faisant monter les prix artificiellement ? Est-ce en taxant davantage via la Contribution du Service Public de l'Electricité ? (CSPE)

► Ces évolutions touchent de plein fouet les salariés

Au final, derrière une stratégie dynamique qui peut séduire (enfin, on se préoccupe de la transition énergétique !), la stratégie financière sous-jacente conduit à en faire un outil de destruction de l'emploi et des compétences mais aussi des garanties sociales via une forme d'uberisation de l'énergie : des gestionnaires de l'approvisionnement en énergie utilisant des foisonnements de petits installateurs, petits producteurs, petits gestionnaires d'économies ou d'effacements... sans aucune garanties sociales.

► Une autre organisation du secteur énergétique

Il est donc urgent de se questionner vis-à-vis de toutes ces transformations et de proposer une autre organisation du secteur qui réponde aux besoins, aux enjeux technologiques et sociaux (emplois, garanties sociales). C'est toute la logique d'un pôle public de l'énergie que de coordonner les investissements, la réponse aux besoins, la recherche et la mise en place de nouvelles technologies, tout en garantissant au personnel un statut de haut niveau.