

Paris le 9 février 2021

A l'attention de Mme (Mr). XXXXXXXX, président(e) du groupe parlementaire européen XXXXXXXX

Sujet : L'avenir énergétique de l'Europe à la lumière de la stratégie du groupe General Electric

Madame (Monsieur),

Nous vous écrivons en notre qualité de secrétaires et de coordinateurs du Comité d'Entreprise Européen de General Electric. Nous souhaitons porter à votre attention nos préoccupations concernant les actions de GE depuis son acquisition de la division énergie d'Alstom en 2015 et les implications que cela a, non seulement pour les travailleurs de GE Power, mais aussi et surtout pour la capacité du marché européen de l'énergie à répondre aux défis auxquels nous sommes actuellement confrontés.

Depuis l'acquisition d'Alstom, pas moins de 6 restructurations ont été annoncées, entraînant la perte de 15 000 emplois directs et au moins autant chez les sous-traitants et les fournisseurs, qui sont tous essentiels au développement du marché unique de l'énergie et à la nécessaire transition énergétique vers un avenir moins pollué par le carbone. La stratégie de GE s'est concentrée sur l'amélioration de sa rentabilité à court terme au détriment des investissements et d'une vision industrielle capable de relever les défis énergétiques.

Les choix financiers de GE ont conduit à une réduction de sa capacité à servir le parc européen, à concevoir et à gérer des projets énergétiques complexes et à maintenir les compétences nécessaires à la conception de nouvelles turbines. A cela s'ajoutent les effets collatéraux sur l'ensemble du réseau de sous-traitants européens de la société (sous-traitants de fonderie, industriels et d'ingénierie) qui jouent tous un rôle essentiel au sein du secteur énergétique européen.

Sur les 4 milliards de dollars que GE a investis dans la R&D en 2020, seuls quelques millions sont investis en Europe dans les secteurs industriels et les budgets sont encore inférieurs de 25 % en 2020 (Tableau de bord européen de la R&D 2020 FINAL). Les quelques budgets de R&D européens restants de GE sont uniquement basés sur la maximisation des profits à court terme. L'absence de toute vision industrielle à long terme entraîne le désengagement et la destruction des compétences européennes, avec l'impact que cela implique sur la capacité du secteur énergétique européen à répondre aux défis de l'avenir.

En septembre 2020, GE n'employait que 57 500 personnes en Europe, dont 17 000 dans sa branche POWER (vapeur, conversion d'énergie, nucléaire, biomasse, gaz, etc.) et 14 000 dans sa branche RENOUEVELABLE (réseaux, hydraulique, éolien, etc.) ... Il faut se demander jusqu'où ira cette réduction des compétences, de l'expertise et des capacités.

GE est l'un des rares grands fabricants d'équipements énergétiques (OEM) dans le monde. Malheureusement, GE ne semble plus capable de maintenir son empreinte industrielle en Europe.

Dans un marché aussi concentré, avec si peu d'acteurs, la destruction continue de compétences clés met en danger l'ensemble du secteur énergétique européen, au profit des États-Unis et de l'Asie.

Face à ce désengagement de GE en Europe, confirmé par toutes les expertises que nous avons pu apporter au sein du comité d'entreprise européen de GE POWER, tous les représentants des travailleurs européens ont fait une déclaration le 15 janvier dernier, que vous trouverez ci-joint.

Nous nous permettons de solliciter une future rencontre afin que nous puissions discuter de questions qui méritent toute votre attention. En outre, une discussion approfondie nous donnera également l'occasion d'examiner les réponses européennes qui pourraient être nécessaires afin de protéger et de nourrir un secteur énergétique industriel capable de répondre aux besoins énergétiques européens et aux défis de l'avenir.

Avec nos meilleurs vœux,

Pour le Comité Européen GE POWER
Le Secrétaire
Gregory PASTOR

Pour le Comité Européen GE POWER
Le coordinateur INDUSTRIALL-Europe
Patrick CORREA

Pour le Comité Européen GE RENEWABLE
Le Secrétaire
Manel SANTIAGO

Pour le Comité Européen GE RENEWABLE
Le coordinateur INDUSTRIALL-Europe
Monica GOMEZ

Pour le Comité Européen CENTRAL GE
Le Secrétaire
James FREW

Pour le Comité Européen CENTRAL GE
Le coordinateur INDUSTRIALL-Europe
Simon DUBBINS

Déclaration du Comité de Groupe Europe de GE Power (PBC),

15 janvier 2021

Cette consultation a été présentée par la direction comme la continuité de la consultation que GE Gas Power a réalisée en juin 2020 sur un changement organisationnel. Cette précédente consultation s'est faite sur la base de principes généraux, sans détails à l'époque sur les conséquences et les impacts sur le contenu du travail des équipes.

Pour rappel, dans notre avis rendu en juillet, nous avons mis en avant les points de vigilance suivants, points qui n'ont malheureusement pas été pris en compte par la direction dans son nouveau projet :

- Utilisation de l'expérience et des leçons tirées des travaux réalisés sur l'approche système en Europe (une application complète du commercial au support sur site ayant été mise en œuvre)
- Remise en cause des réductions d'effectif et prise en compte de budgets pour accompagner les changements envisagés
- Remise en cause de l'illusion financière de baisses des coûts associés à la centralisation devenue excessive et analyse des problèmes et impacts à long terme
- Priorité à une vision industrielle du groupe organisée par centre de profit (P&L), avec une responsabilité de gestion beaucoup plus claire, un programme d'investissement par localisation et une vision dédiée sur les programmes de R&D
- Leadership de l'Europe sur le pôle EMEA avec une clarification de la feuille de route pour chacun des sites (périmètres d'activités et volumes)

Aucun de ces points de vigilance soulevés en juillet n'a été pris en compte dans la proposition de novembre qui prévoit 301 suppressions de postes en Europe et ne donne aucune des réponses attendues sur la stratégie industrielle pour l'Europe.

Depuis des années, les équipes européennes de GE Gas ont été confrontées à de nombreuses vagues de restructuration qui ont entraîné des milliers de suppressions d'emplois. Ce nouveau projet aura à nouveau un impact important sur la motivation des employés et leur foi en l'avenir. Avec ce plan, l'Europe sera à nouveau la partie du monde la plus touchée.

Dans cette nouvelle vague, comme dans toutes les précédentes, les fonctions de soutien sont touchées, déplaçant leur tâche vers les équipes opérationnelles qui devront faire le travail en plus du leur.

Les économies attendues liées à cette nouvelle vague de restructuration sont ridicules par rapport aux ambitions de l'entreprise. GE n'a fait aucune analyse des effets secondaires potentiels de ce projet sur sa capacité à atteindre ses objectifs.

En juillet, nous avons considéré les 4 piliers d'activités proposés comme un bon moyen potentiel de mieux gérer l'entreprise. Mais en examinant la proposition, nous ne voyons pas de moyens clairs pour soutenir ces lignes d'activités et en particulier celle d'Aero qui a un réel potentiel.

Ce projet ne s'inscrit pas dans la stratégie de GE telle que présentée par M. Strazik le 25 novembre dernier. Aucun moyen n'est prévu pour renforcer la sécurité, la qualité et la fiabilité qui sont considérées comme la base de la stratégie. Aucune analyse claire des résultats passés des programmes de baisse des coûts n'a été faite, alors qu'une des priorités de l'entreprise est de réduire les coûts variables. Il n'y a pas de déclinaison claire du rôle de l'Europe dans la priorité fondamentale de positionner l'entreprise pour un monde plus décarbonisé.

Pire encore, il semble que GE ne s'en tienne qu'à son approche financière. L'énergie de GE Gas est définitivement bridée par une politique d'austérité. L'entreprise continue à réduire ses coûts et à se concentrer sur les produits les plus rentables, favorisant les performances à court terme au détriment du positionnement du portefeuille à moyen et long terme. Cette recherche de rentabilité maximum se fait en abandonnant toutes les activités jugées "sans valeur" et en amenuisant de plus en plus des équipes européennes fragilisées, réduisant leur position et les empêchant d'atteindre le potentiel du marché du gaz. En conséquence, cela réduit une grande partie du marché pour l'activité de GE Gas. Plutôt que de trouver des solutions pour faire face à la concurrence sur un segment où les marges à un chiffre sont la règle, GE essaie de maintenir des marges à deux chiffres sur des segments de moins en moins nombreux.

De plus, la pleine compréhension sur le projet de la direction n'a pas pu se faire faute d'informations suffisantes, pourtant demandées à maintes reprises et de façon précise. Le but d'une consultation est pourtant de permettre aux membres de pouvoir formuler un avis motivé et éclairé. Plutôt que de prendre le temps de répondre, la direction de GE a préféré mettre un terme à cette consultation, quitte à dénaturer le dialogue social.

Les points manquants sont :

- La stratégie de GE sur la transition énergétique avec le rôle spécifique que jouera l'Europe : impact opérationnel et industriel, ainsi que niveaux d'investissement.
- La stratégie d'investissement sur la décarbonisation ne nous a jamais été présentée, alors que ces investissements seront partagés avec ceux prévus pour la technologie, les outils de travail, la R&D, etc.
- Les traductions des réponses à nos alternatives ne nous ont été communiquées qu'au milieu de la réunion, ce qui ne nous a pas permis d'avoir un échange constructif pour les défendre auprès de la direction.
- Lors des réunions précédentes, nous avons demandé une étude d'impact :
 - o Identification des risques
 - o Probabilité d'occurrence
 - o Évaluations de la gravité de l'impact potentiel
 - o Solutions envisagées pour éliminer ou rendre le risque acceptable
- Pas de présentation claire des rôles et responsabilités respectifs des divisions et des lignes d'activité.
- Concernant le LEAN, il ne nous a jamais été expliqué de manière détaillée et précise, comment la direction entend réaliser ses gains de productivité. En outre, le LEAN sur les activités transactionnelles (hors production) n'a jamais été soumis à consultation.

- L'organisation, la stratégie et les objectifs financiers sont globaux. L'Europe est donc dépendante d'autres parties du monde pour ces 3 points, mais nous n'avons pas de vision de la capacité globale de l'organisation ainsi que des objectifs financiers européens.

Ces éléments étant essentiels pour formuler un avis motivé et éclairé, le Comité Européen GE POWER ne se voit pas dans la capacité de rendre un avis et demande donc de prolonger la consultation.

Au moment où le comité se voit demander de rendre un avis, nous apprenons par voie de presse que Mr L.CULP, CEO de GENERAL ELECTRIC va toucher un bonus de 47 millions de dollars pour service rendu à l'actionnaire.

Nous ne pouvons qu'en conclure que les licenciements de demain ne serviront qu'à financer les intérêts d'un seul homme. Il aurait été plus judicieux, si l'avenir de l'entreprise était une priorité comme il aime à le crier dans ses communications, qu'il refuse son bonus. Et qu'ainsi l'argent économisé serve à empêcher des licenciements de façon à maintenir et développer les emplois et les compétences au sein de l'entreprise.

Dans tous les cas, cela démontre bien que les restructurations successives que connaît l'entreprise, et plus particulièrement le secteur Gaz, depuis des années ne sont pas mises au service de l'entreprise mais au profit unique de la finance !

Vu le rôle majeur de GE dans la filière industrielle de l'énergie en Europe, nous sommes en droit d'attendre autre chose d'un groupe de cette envergure. Car si nous laissons les entreprises comme GE pouvoir licencier à tour de bras, et détériorer les conditions de travail au seul motif de l'actionnariat tout puissant, c'est oublié le rôle structurant de l'industrie sur l'emploi, mais aussi la maîtrise énergétique de l'Europe.

L'industrie demande du temps et de l'investissement. Tout le contraire du pilotage au trimestre que demande la financiarisation et comme le fait GE.

Avec leurs savoir-faire et leurs compétences qui ont fait le renom de l'industrie européenne et mondiale, les salariés de GE ont des métiers utiles et nécessaires à une transition énergétique pour l'accès à une énergie décarbonée et accessible à tous.

L'expertise a démontré que seulement un tiers de emplois sont potentiellement le fruit d'une baisse de commande. Le reste ne répond qu'à une augmentation des marges de profit. Ce sont bien les choix que GE fait qui hypothèquent l'avenir, pas le marché !

C'est pour toutes ces raisons que nous, représentants des employés de GE Power, sommes amené à questionner l'avenir de cette entreprise sous le management de General Electric.
