



## Déclaration commune CEE / ENGIE sur les enjeux du digital 28 novembre 2019

Le Comité d'Entreprise Européen d'ENGIE, représenté par son Secrétaire Robert Textoris, et Isabelle Kocher, Directrice Générale d'ENGIE, ont signé le 28 novembre 2019 une déclaration commune traduisant l'engagement des signataires d'anticiper et d'accompagner les transformations économiques, sociales et organisationnelles liées au développement du digital au sein du Groupe.

Depuis 2016, ENGIE a placé la transition énergétique au cœur de sa stratégie et a enclenché une transformation en profondeur de ses activités et de ses organisations. Parmi ces leviers de transformation, le digital occupe une place prépondérante au regard de son impact sur la compétitivité du Groupe et sur son rôle d'intégration au Groupe. C'est à ce titre qu'ENGIE s'est engagé à ce que tous ses salariés disposent effectivement, d'ici 2 ans, d'une connexion aux outils digitaux du Groupe.

Le Comité d'Entreprise Européen a mené depuis plus de 2 ans un travail d'études afin, d'une part, d'approfondir le concept de « transformation digitale et de numérisation » dans les différents domaines d'activité du Groupe et, d'autre part, d'identifier les conséquences de ces transformations pour les salariés.

Les parties signataires s'engagent à relever les défis des transformations multiples et rapides qui résultent à la fois des choix stratégiques d'ENGIE et des attentes de ses clients et de ses salariés. Ces évolutions ont des conséquences sur les activités, les métiers, les organisations de l'entreprise. Ces conséquences doivent être appréhendées à tous les niveaux de l'organisation en tenant compte du contexte local.

Dans ce contexte, et dans la prolongation de l'Accord Européen sur la Qualité de Vie au Travail (novembre 2014) et de l'Accord Social Européen (avril 2016), les parties signataires définissent, par la présente déclaration, un cadre de référence commun à toutes les entités et tous les salariés du Groupe en Europe quant à l'accompagnement des enjeux liés au digital.

### **1. Maintien et développement des compétences, formation aux outils numériques**

L'anticipation des évolutions et le développement des compétences de tous les salariés sont au cœur de la politique Ressources Humaines d'ENGIE et des préoccupations des membres du Comité d'Entreprise Européen. Chaque projet digital donne lieu à une évaluation de ses impacts en termes d'emplois et de compétences.

Ce diagnostic, partagé avec les représentants du personnel, permet d'élaborer et de mettre en œuvre les programmes de formation nécessaires à l'accompagnement des salariés.

### **2. Accompagnement au changement des modes de travail**

Les évolutions des modes de travail permises par les outils numériques, telles que le télétravail, les espaces dynamiques, les systèmes de supervisions techniques à distance, la géolocalisation, ont des conséquences sur les organisations du travail, les relations collectives, individuelles et managériales.

Toutes les entités du Groupe, en lien avec leurs instances représentatives du personnel, examinent systématiquement, le plus en amont possible, ces impacts afin d'identifier les mesures d'accompagnement les plus appropriées afin d'éviter toute dégradation des conditions de travail et des garanties collectives.

### **3. Réaffirmation de l'importance de la qualité de vie au travail**

Les signataires rappellent que la performance et la capacité d'adaptation de l'entreprise reposent à la fois sur les relations collectives de travail et sur la reconnaissance de la place que chaque salarié y occupe en tant que personne. La qualité de vie au travail est un facteur de réussite de toutes les transformations induites par le développement des technologies digitales (outils d'information et de communication, télétravail, espaces dynamiques).

La qualité de vie au travail, tant du point de vue collectif qu'individuel, intègre de multiples facteurs tels que l'organisation du travail, l'ambiance et la culture de l'entreprise, la satisfaction au travail, les conditions de travail, le niveau d'autonomie et de responsabilité, l'égalité, le droit à l'erreur, la reconnaissance et la valorisation du travail.

De ce point de vue, les changements liés aux nouvelles technologies doivent être pris en compte dans la mise en œuvre de la politique Qualité de Vie au Travail, à tous les niveaux de l'organisation du Groupe, notamment sous l'angle du nécessaire équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en veillant particulièrement au respect et à la mise en œuvre du droit à la déconnexion.

### **4. Respect des libertés individuelles**

Les signataires rappellent que les technologies digitales (télétravail, géolocalisation...), doivent être déployées dans le strict respect des libertés individuelles et des réglementations européennes et nationales sur la protection des données individuelles.

### **5. Sécurité informatique et protection du patrimoine immatériel**

Si les technologies de l'information et de la communication ouvrent de nouvelles potentialités, elles comportent également des risques pour l'entreprise en matière de données stratégiques et sensibles.

Chaque acteur de l'entreprise doit être sensibilisé à ces risques et contribuer à la mise en œuvre des actions de protection définies par la Direction de l'entreprise.

### **6. Dialogue social autour des projets de transformation liés au digital**

Les signataires réaffirment leur attachement au dialogue social comme composante essentielle du développement et de la performance durables du Groupe.



Ils s'engagent à ce que les projets de transformation liés au digital fassent l'objet d'un dialogue transparent aux différents niveaux d'organisation du Groupe. Ceci afin de permettre d'identifier, et de mesurer, le plus en amont possible, tout projet de transformation numérique, ses éventuels impacts sur les conditions de travail, l'emploi et les compétences et les mesures nécessaires pour accompagner ceux-ci par anticipation.

Ils s'engagent par ailleurs à demander l'ouverture d'un processus de négociation d'un accord cadre européen avec les Fédérations Syndicales Européennes dès le 2ème semestre 2020, dont l'objet sera de définir un cadre social commun aux entités du Groupe sur les enjeux des transformations liées au développement du digital.

**Isabelle Kocher,**  
Directrice Générale d'ENGIE

**Robert Textoris**  
Secrétaire du Comité d'Entreprise Européen d'ENGIE