

Question orale de Caroline Cassart, Députée,
à Christie Morreale, Vice-Présidente et Ministre de l'Emploi,
de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale,
de l'Égalité des chances et des Droits des femmes,
concernant
**La situation du personnel d'Engie après le conseil
d'administration**

Madame la Ministre,

Mardi, Engie Electrabel annonçait lors d'une communication interne l'arrêt de tous les projets liés à la prolongation du nucléaire, causant un véritable choc auprès du personnel. Je vous avais interrogé dernièrement en séance plénière sur les conséquences de cette annonce et sur les solutions à trouver le plus rapidement possible pour toutes les personnes qui y sont employées, notamment à la centrale de Tihange. Vous m'aviez indiqué qu'une task force avait été mise en place pour travailler à la reconversion des futurs travailleurs et éviter que les talents ne partent.

Un conseil d'administration a eu lieu vendredi 20 novembre dernier et il semblerait que la direction ait fait demi-tour et finalement indiqué qu'elle travaillait sur les deux scénarios : à la fois la prolongation et l'arrêt du nucléaire en 2025. Une marche-arrière qui laisse perplexe le personnel qui ne sait plus sur quel pied danser. Madame la Ministre, avez-vous eu des contacts avec la direction à ce sujet ? Compte tenu de ces éléments nouveaux, la task force a-t-elle prévu de se rencontrer prochainement ? En outre, savez-vous quel serait le pourcentage du personnel qui resterait en cas de prolongation d'un des réacteurs de Tihange, contre le pourcentage du personnel en cas d'arrêt et de démantèlement ? Le groupe Engie Electrabel a également annoncé continuer à investir en Belgique en développant des énergies vertes. A-t-il évoqué un nombre d'emplois à créer ?

Je vous remercie.

La réponse de la Ministre :

lorsqu'une entreprise envisage une fermeture qui entraîne le licenciement, dans les 60 jours, d'un nombre de travailleurs, s'il s'agit de moins de 10 personnes dans les entreprises qui occupent entre 20 et 99 travailleurs ou bien d'au moins 10 % du personnel dans une entreprise qui occupe entre 100 et 299 travailleurs ou bien au moins 30 personnes dans les entreprises qui occupent au moins 300 travailleurs, alors elle doit annoncer formellement au FOREm, en tant que service public de l'emploi, son intention de procéder à un licenciement collectif.

Cette annonce constitue le démarrage de la phase d'information et de consultation de la procédure Renault. Durant cette première phase, l'employeur consulte les représentants des travailleurs. Ensemble, ils examinent les possibilités d'éviter le licenciement collectif ou d'en atténuer les conséquences.

La phase d'information et de consultation se déroule de manière confidentielle entre les interlocuteurs sociaux et n'est pas limitée dans le temps. Si le licenciement collectif se confirme, l'employeur est alors dans l'obligation de notifier au FOREm une confirmation du projet de licenciement collectif et de démarrer une phase de négociation du plan social avec les interlocuteurs sociaux. Ce n'est qu'une fois cette seconde phase clôturée que l'employeur procédera aux premiers licenciements dans le cadre de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations.

Actuellement, le groupe Engie n'a encore formellement annoncé aucune intention de procéder à un licenciement collectif. Les dernières annonces démontrent toutefois clairement la sensibilité de ce dossier concernant la sortie du nucléaire, les enjeux sociaux et économiques étant particulièrement importants pour la région. Le changement de cap du groupe Engie, qui envisage de mettre un terme à ses investissements dans le nucléaire en Belgique puis se ravise, n'est évidemment pas de nature à calmer les esprits.

La seule certitude aujourd'hui semble l'arrêt définitif de la centrale Tihange2 en 2023, où environ 120 travailleurs seraient concernés. Les négociations sont en cours, mais aucune décision n'a encore été prise. Les représentants des travailleurs nous confirment néanmoins que le groupe Engie ne parle pas de remise en question de l'accord de stabilité d'emploi de 1962.

Au niveau du Fédéral, une rencontre entre la ministre en charge de l'énergie, Tinne Van Der Straeten, et les représentants des travailleurs est prévue demain.

En ce qui concerne la *task force* qui a été demandée il y a presque une année par le bourgmestre, Christophe Collignon à l'époque, qui a été activée sur le schéma d'une sortie complète du nucléaire, mais sans écarter la possibilité d'une prolongation des centrales, le travail continue et l'étude réalisée par la SPI semble être en bonne voie. Cette *task force* est importante parce qu'elle doit étudier toutes les pistes possibles pour l'avenir au niveau économique et social, en ce compris, grâce à l'intervention du FOREm, la préservation des talents et la reconversion des travailleurs qui maîtrisent des compétences très convoitées au niveau industriel, sans oublier les travailleurs qui occupent des emplois périphériques et qui seront eux aussi impactés. Une attention particulière sera également accordée aux emplois qui pourraient être générés par Engie Électrabel, dans le cadre du développement des

énergies vertes, et des compétences à mobiliser ou à développer chez les travailleurs. Le groupe ne nous a toutefois encore fait part d'aucun plan précis en la matière.

Concernant le pourcentage de travailleurs qui seraient maintenus en activité en cas de prolongation d'un réacteur ou en cas d'arrêt et de démantèlement, les décisions seront prises dans le cadre des négociations entre Engie et les syndicats, dans lesquelles nous ne pouvons évidemment interférer.

Le message aux travailleurs est toutefois très clair, quel que soit le schéma futur, nous mettons et mettrons tout en œuvre pour les accompagner et les orienter dans cette transition.

Je voudrais ajouter que, dans le cadre à la fois des travaux de Get up Wallonia et des discussions sur le plan de relance, cette question globale des friches industrielles ou de l'avenir des sites qui vont évoluer sur

le plan industriel seront pris en considération et feront l'objet de fiches spécifiques et de plans particuliers, car il sera important, que ce soit sur ce site ou ailleurs dans l'arrondissement de Huy-Waremme, d'être attentif à ce qu'une activité économique continue à être présente pour faire en sorte que des travailleurs se reconvertisent ou que, globalement, il y ait une forme d'équilibre entre une vie sociale, où il faut bon vivre, mais aussi une activité économique. Si l'activité économique peut aussi être durable et de qualité, alors on aura tout gagné.