

Au sommaire

Spécial CEE Engie

Réforme Kocher :

La CGT propose et obtient la négociation d'un contrat social groupe

Résultats Engie 2014 :

Baisse des effectifs, du chiffre d'affaires, des investissements, de la formation, de la valeur ajoutée.

Les actionnaires, au final, vont recevoir plus que les bénéficiaires.

Le plan de rigueur permet aux décideurs d'empocher une prime supplémentaire

Compte rendu de la délégation CGT du CEE (Comité d'Entreprise Européen)

Le sujet principal du CEE du 25 juin dernier a été celui de la réorganisation du groupe. L'objectif de cette réorganisation présentée par Gérard Mestrallet et Isabelle KOCHER est d'accélérer le développement du groupe pour "s'adapter au marché de l'énergie". Le groupe veut aller vite puisqu'il souhaite pouvoir mettre en œuvre ce chantier au début de janvier 2016.

C'est une présentation théorique de la nouvelle organisation qui a été exposée lors de cette séance plénière. Elle consiste dans une première phase à réduire les "étages de management" en supprimant les branches et en constituant 24 BU (Business Unit) en lien direct avec le "Newcorp" (en français : tête de groupe).

Comment cette transformation, présentée comme un bouleversement, se traduira dans la réalité ?

Les rencontres avec les principaux responsables de projet n'ont pas été très convaincantes, voire même parfois contradictoires, certains minimisant les effets engendrés sur les organisations...

Lorsque nous étudions les documents remis, il est indiqué que l'impact serait inexistant dans plusieurs BU.

Mais alors pourquoi nos dirigeants nous parlent-ils de bouleversement ?

D'après la **direction du groupe** ce sont **seulement 1 230** salariés qui sont impactés par cette réorganisation entre la Newcorp et les différentes BU.

La **délégation CGT** pense que ce **chiffre est la face visible** de l'iceberg. Au fur et à mesure de la transformation, les métiers vont évoluer, l'organisation que va induire ce projet d'entreprise dans les BU aura nécessairement des **conséquences sur les effectifs**, la façon de travailler entre les entités...

A terme, **l'impact sera plus grand pour les salariés**. C'est ce pourquoi la **CGT** a réaffirmé la nécessité d'un **cadre social** avec la négociation d'un accord social européen. Les négociations vont d'ailleurs débuter le 8 juillet.

Un contrat social Européen doit être négocié pour obtenir des garanties sociales et combattre le dumping social...

Depuis la séance du CEE du 1^{er} avril lors de laquelle le projet de réorganisation a été présenté, la CGT propose qu'un accord cadre européen positionne des garanties sociales durables pour tous les salariés (appelé CONTRAT SOCIAL GROUPE).

La CGT considère que les réformes ou réorganisations ne doivent pas être synonymes de régression sociale.

Des garanties collectives et individuelles doivent permettre de sécuriser le social et donc de donner confiance aux salariés dans leur entreprise ou groupe.

La CGT propose un contrat social groupe sous forme d'accord européen qui sera transverse dans **chaque pays** et que la **direction s'engage à appliquer dans toutes les sociétés...**

Ce contrat social devra comprendre des engagements sur 4 thèmes principaux qui touchent les travailleurs dans leur quotidien :

- 1. La garantie des emplois**
- 2. La garantie des conventions collectives et des statuts**
- 3. Les aides à la mobilité (qu'elle soit à l'initiative des salariés ou voulue par le groupe)**
- 4. La gestion des compétences (GPEC), les moyens pour une véritable formation en lien avec les enjeux de développement**

La **CGT** à l'initiative de ce "**CONTRAT SOCIAL**" demande **des actes au Président**.

Une première indication, sur la volonté des directions, d'investir dans le social nous est fournie par les engagements attendant à cette réforme. Jugez vous-même !

Les engagements sociaux projetés dans le projet de réforme ne demeurent qu'une liste de bonnes intentions, dont leur périmètre se limiterait aux personnels impactés par la "première phase" des réorganisations induites par le projet d'entreprise (1230 salariés/janvier 2016).

La direction du groupe s'est donc engagée à accompagner les salariés impactés par la réorganisation.

Il n'y aura pas de départ contraint, ni de modification de statut. Le projet d'entreprise sera expliqué dans tous les pays du groupe via la concertation sociale.

Les IRP seront consultées via le processus d'information/consultation, mais aussi au travers d'information lorsqu'il n'y aura pas d'impact sur la réorganisation.

Prétendre avoir l'ambition d'être leader de la transition énergétique, faire évoluer les métiers du groupe pour s'adapter aux nouveaux marchés et besoins des clients, imposent que des moyens conséquents soient mis en œuvre pour permettre l'évolution des compétences des travailleurs....

La formation a également été au cœur des débats de ce CEE.

La GPEC doit tenir une place importante dans le projet de réorganisation.

Comme pour les autres sujets, la direction du groupe affirme que la formation est un des éléments charnière de la transformation du groupe, mais encore une fois elle n'a pas su présenter de manière concrète sa mise en œuvre.

Les objectifs fixés par la direction dans le projet d'entreprise avec en particulier la nécessité de "travailler en réseau", d'utiliser les compétences du groupe sur un même territoire, au sein d'une même BU, nous laissent envisager des conséquences sur les organisations et donc sur les emplois.

Sur ce sujet, le projet présenté ne comporte aucun élément concret et ne permet pas d'anticiper les effets.

La délégation CGT a insisté pour qu'au prochain CEE de septembre soient communiqués plus en détail les différents volets du projet avec des exemples concrets sur les organisations. Il a été également rappelé que le processus d'information/consultation du CEE ne pouvait se limiter à l'organisation du "Newcorp", car de nombreuses BU sont "transnationales" et relèvent des compétences du CEE sur les conséquences des réorganisations.

Le projet va maintenant être présenté dans les instances nationales et dans les filiales concernées. Le CEE souhaite avoir le suivi du processus et se réunira de nouveau le 24 septembre en session extraordinaire.

Quelques éléments concrets :

En Europe, il n'y aura pas de nouvelles constructions de centrales. Pour les Centrales Cycle Combiné Gaz (CCCG), Engie recherchera à partager la propriété des installations (ouverture du capital).

La BU Génération deviendra un centre de résultats.

L'ambition de la BU "B to C", d'ici à 2020, n'est que de conserver sa pénétration de marché (50 %), c'est bien maigre en gaz et ambitieux en électricité +20 %.

La croissance d'Engie se fera par le développement organique et externe.

- Dans les services, c'est plus de clients et par acquisition d'entreprises pour s'étendre dans le monde et pour constituer des bases dans les pays car il est difficile de partir de zéro.
- Dans le digital : prise de participations ou acquisition totale de petites structures

La CGT fait remarquer et dénonce le désengagement d'Engie de l'Europe (voir analyse des investissements en Europe).

La CGT demande que tous les CE des entreprises soient informés du projet de transformation que les sociétés d'Engie soient ou pas impactés et celles qui estimeront être impactées seront consultées (voir page 5 du projet du 1^{er} avril).

La CGT approuve la volonté de s'inscrire dans la transition énergétique tout en rappelant les dangers de la régionalisation de l'énergie, notamment pour l'organisation de la solidarité entre régions. Malgré cela, il n'y a pas, dans le projet, les investissements correspondants à la transition énergétique tout comme l'organisation fonctionnelle.

La CGT propose de créer une ligne métier "transition énergétique" afin d'impulser les développements dans ce domaine. Il est également indispensable de "mettre le paquet" sur la formation.

Le budget formation doit être conséquent et doit toucher aussi bien les salariés sur le professionnel que les managers pour un nouveau management respectueux de la façon dont le résultat économique est obtenu. La CGT réclame un nouveau management où la manière d'obtenir les objectifs est plus importante que le résultat lui-même. Il s'agit de développement humain durable.

La direction s'est engagée à conserver le statut des salariés de E et C dont les activités sont rapprochées de Cofely Services.

De même, en marge du CEE, la direction s'est engagée à ne pas toucher aux centres d'appel en 2015 ! Les salariés doivent redoubler de vigilance et avertir les militants CGT à chaque retard notamment pour les négociations locales.

Le calendrier des informations aux CE ou CCE

CCE Endel	juin	CE BEE	2 juillet
CCE INEO	12 juin	CE b3G	6 juillet
CCE GDF SUEZ	30 juin	CE Crigen	8 juillet
CCE GrDF	2 juillet	CE Siège	15 juillet
CCE Cofely Services	10 juillet	CE GSTF (production électricité France)	16 juillet
CEE	24 septembre		

Analyse CGT des comptes 2014

1. Les effectifs à périmètre constant (c'est-à-dire hors rachats et ventes de sociétés) sont en baisse de -3 000
2. La valeur ajoutée (richesse créée) baisse de -5.3 %
3. Les Investissements sont en baisse
4. Le nombre d'heures de formation pas salarié baisse
5. Le chiffre d'affaires baisse (-5 Milliards d'euros)
6. EBITDA baisse
7. Les salaires stagnent
8. Le résultat net groupe s'élève à 3,1 Milliards d'euros
9. Les frais financiers augmentent de 9,4 %
10. Les actionnaires vont percevoir 3,584 Milliards d'euros

Les investissements passent de 11 Milliards en 2010 à 7,1 en 2014, ce sont les investissements en Europe qui baissent le plus passant de 4 Milliards à 1,2 dans le même temps, les investissements financiers doublent.

Les effectifs baissent de 3 000 à périmètre constant.

La formation passe de 33,8h par salarié en 2011 à 31,5h en 2014.

La CGT félicite le groupe d'avoir réduit la part de dividendes par action mais remarque que, malgré tout, les actionnaires empochent plus que le groupe ne gagne (3,584 Milliards pour un Rnet total de 3,1).

Par conséquent, la CGT a demandé l'arrêt des plans de rigueur, une nouvelle baisse des dividendes et le remboursement des 90 Millions de Crédit d'Impôt Compétitivité Emplois. Le groupe a exprimé très clairement son refus de rendre le CICE.

Dernière minute : une prime a été versée pour féliciter l'atteinte des objectifs du plan de rigueur. Si vous n'avez rien reçu, réclamez à votre chef de service.

La CGT dans le groupe GDF Suez : la constitution du groupe, suite à la fusion privatisation, impacte cinq Fédérations CGT (Service Public, Métallurgie, Construction, Transports et Energie).

La CGT a décidé de mettre en place une coordination de ces cinq Fédérations. Chaque fédération a nommé un référent.

La CGT représente sur le groupe 43 % des salariés...

Yves LEDOUX anime la Coordination : 06 80 36 33 06

ENTREPRISES	DELEGUE CGT	TELEPHONE
COFELY (13 800)	Stéphane GALIAY	06 68 91 93 45
GRT GAZ (2 733)	Claude NOEL	07 62 45 88 12
STORENGY (975)	Michel GALIANA	06 69 70 93 97
ELENGY (452)	Réda SAKER	06 07 38 11 16
INEO (14 483)	Pascal BOIN Olivier LAMBERT-DESRANGES	06 45 70 78 95 06 73 18 03 88
AXIMA (3 079)	André ANTON	06 16 92 00 93
SAVELYS (4 523°)	Mohamed HADDOUCHE	06 10 65 09 56
ENDEL (4 223)	Yves SAMPIETRO	06 80 54 17 28
CNR (1 407)	Robert TEXTORIS	06 74 66 70 55
LYONNAISE (5 930)	Philippe JACQUET	06 80 67 41 04
DEGREMONT (2 228)	Rémi LOCURATOLO	06 70 17 25 02
NOVERGIE (1 260)	Claude CAIXON	06 03 26 23 24
SITA (18 900)	Frédéric DENARNAUD	06 84 28 65 18
GrDF (12 360)	Olivier DECOCQ	06 63 83 13 84
GDF SUEZ SA (7 302)	Éric BUTTAZONI	06 21 53 77 44
SHEM	Claude ETCHELAMENDY	06 45 48 55 05



BULLETIN D'ADHESION

A retourner à la COORDINATION CGT GDF SUEZ – 263 rue de Paris – 93516 MONTREUIL Cedex

Pour agir pour mes revendications, j'adhère à la CGT

NOM : Prénom :

Adresse : Ville :

Entreprise : Tél. :

SIGNATURE :