



EN RESEAUX

Journal CGT du Groupe Engie

N°7- Février 2016

Sommaire

Résultats Engie 2015 :

En extrapolant les résultats du 3^{ème} trimestre

Développement long

terme : Accord Social Européen Engie

Stratégie 2016 : sous le commandement des actionnaires, Engie se tourne vers le monde régulé ou la production d'énergie à prix stable

Réforme Kocher : c'est le 2^{ème} effet qui fait mal

GrDF le tarif : Engie se prend au chantage "s'il y a baisse du tarif alors il y aura des conséquences sociales"

La Gouvernance : en MAI fais ce qui te plait : Mestrallet, restera - restera pas

Engie sous le dictat financier! Stratégie court ou long terme ?

Les résultats économiques d'Engie sont en baisse au 3^{ème} trimestre 2015 et augurent d'un résultat annuel de même niveau.

1. Le chiffre d'affaires est en baisse de 1.5 %
2. Le résultat industriel (EBITDA) baisse de 7.5 %
3. Le résultat net baisse de 21 %
4. Les investissements sont en forte baisse (-62 %) passant de 11 Md € en 2011 à 4.1 Mds € en 2015

Dès le mois d'octobre, la presse financière passe le message à Engie : il faut organiser des rotations d'actifs afin de recentrer le Groupe vers plus de sécurité pour pouvoir garantir des revenus aux actionnaires (l'Etat possède 30 %).

La CGT considère qu'il n'est pas concevable de prendre des décisions d'interruption de telle ou telle activité sur la base d'éléments conjoncturels qui peuvent bouger très rapidement.

Pour la CGT, au contraire, il faut investir dans la transition énergétique, dans les services, dans la production, dans le social (embauches, augmentations de salaires). Il ne faut pas abandonner les activités traditionnelles comme la vente d'énergie et la production d'électricité car la transition énergétique suppose le maintien de ces activités pendant encore longtemps.

La CGT estime qu'il faut développer une stratégie sur le long terme et non en fonction des désirs du marché financier. C'est dans cet esprit que la CGT est entrée en négociation pour un accord social européen.

L'Accord Social Européen Engie

I. Sens général du texte final

Dans un contexte de forte évolution des secteurs de l'énergie et des services, garantir une stabilité, voire une amélioration des conditions sociales doit être un objectif poursuivi par toutes les entités Engie.

L'Accord Social Européen (ASE) doit faire grandir les compétences des salariés afin qu'ils puissent conserver un emploi dans le Groupe, ce qui permet, au final, de faire croître les compétences global du Groupe.

Les garanties sociales négociées dans l'ASE se décomposent en 3 termes :

1. L'employabilité, c'est-à-dire permettre aux salariés de rester employés d'Engie grâce à l'évolution des compétences.
2. La stabilisation des garanties sociales en cas de transfert ou de suppression d'activités
3. La mobilité, nécessaire pour permettre un déroulement de carrière (mobilité choisie) ou pour conserver un emploi (mobilité en cas de réorganisation).

L'ASE s'impose comme socle minimum à toutes les sociétés du Groupe Engie. Il ne peut pas se substituer à des conditions existantes plus intéressantes.

II. Résumé des engagements de l'accord

1. Par une plus importante formation, pour un développement personnel

- Renforcement GPEC (chaque société du groupe devra décliner un accord GPEC), cartographie métiers sensibles
- Un entretien de développement tous les trois ans pour chaque salarié
- Un plan de formation annuel, concerté avec les représentants du personnel
- Une formation qualifiante chaque année pour 2/3 des salariés
- Plus de 50% Formation = compétences métiers
- Un budget de 100 millions d'euros consacré à la formation en Europe (90 en 2014)
- Création d'un fonds européen Engie de 10 millions par an, pour les sociétés en difficulté financière, dédié aux actions de reconversion.

2. Par une mobilité géographique volontaire incitée et aidée

- prime d'un mois de salaire brut
- une augmentation de salaire
- prise en charge des frais de déménagement

De plus, en cas de situations particulières (compétences rares, bassin d'emplois peu attractif, etc.), des incitations financières (primes et autres) sont fortement appuyées par Engie.

En cas de formations particulières, prise en charge des frais supplémentaires.

3. Cas de restructurations

Voir ci-dessus la formation, GPEC, formation spécifique, etc.

Si suppression de poste : le salarié se verra proposer 3 emplois (correspondant à ses compétences et situation personnelle).

Dans le cadre d'une mutation géographique ou fonctionnelle, le salarié se verra attribuer une prime équivalente à 1 mois de salaire brut.

Tous les frais liés à la mobilité sont pris en charge par l'entreprise.

Proposition de différents services (aide à la recherche d'emplois du conjoint par exemple).

4. Garanties sociales

Lors de projet de réorganisation, Engie s'engage à rechercher les meilleures garanties sociales possibles avec les organisations syndicales en ouvrant des négociations.

Les salariés transférés dans le cadre d'une réorganisation conserveront leurs acquis sociaux ou un équivalent.

Un diagnostic social déterminera les écarts entre les conditions sociales de l'entité d'origine et de l'entité d'accueil. Puis une négociation s'engagera dont l'objectif est de réduire cet écart à zéro.

5. Application

Cet accord s'applique dans toutes les entreprises détenues majoritairement ou consolidées du Groupe en Europe.

Un comité de suivi est mis en place, composé de membres désignés par les fédérations européennes sur propositions des organisations syndicales des différents pays.



CHANGEMENT STRATEGIQUE

Après avoir déprécié l'ancien monde (décision G. Mestrallet en 2014) et sous le commandement des financiers et des actionnaires, le Président vend les actifs se référant au marché pour revenir à l'ancien monde (les actifs stables, régulés ou par contrats).

Selon la presse, Engie pourrait vendre 20 Milliards d'Euros d'actifs dans le monde afin de réduire la dette et changer sa stratégie.

Vente de toutes les activités dans la production d'énergie dont le prix du KW/h est fonction du marché, pour se repositionner sur des activités stables : la production d'énergie dont la vente est assurée par contrat, les infrastructures qui sont régulées et les services à la transition énergétique.

Ce que nous indiquions en septembre se réalise.

La stratégie actuelle entraîne des pertes très importantes (Australie, Inde etc.), les résultats ne sont pas au rendez-vous !

Donc changement de stratégie à 180° avec vente d'actifs s'élevant à 20 M€ (pour quels achats ?), rigueur annoncée encore plus importante +50% par rapport à Perform 2015, maintien des dividendes aux actionnaires et suppressions d'emplois. En fait, la Direction veut faire payer les erreurs et les pertes par les salariés

Les ventes qui seraient dans les cartons :

Les centrales aux USA, l'exploration-production, les centrales aux charbons, l'ouverture du capital d'Electrabel et la vente des actifs qui ne gagnent pas.

Vente possible d'actifs régulés

2016 / 2018	Les ventes	Les acquisitions	Désendettement
Type	Centrale USA : 4 Mi€	start-up dans la transition énergétique	Plan de perform (ici à 2018) supérieur de 50% à Perform actuel
	Ouv K Electrabel	Société de services	29 Milliards € (2015)
	SOLFEA (banque du groupe)		
	Exploration production gaz et pétrole = 2,3 Mi€		
	Centrales charbons		
	Actif en Australie		
	Vente actifs infrastructure		
	15 à 20 Milliards €		

En résumé, le Groupe :

- tourne le dos à la stratégie du marché,
- s'engage vers la sécurité (le monde régulé et les ventes d'énergie par contrat long terme),

et pour cela :

- va céder 15 à 20 Milliards € d'actif du monde marchand,
- va acheter des actifs liés à la transition, les ENR et la digitalisation,
- veut imposer une rigueur supérieure de 50% à Perform 2015,
- Semble vouloir vendre une partie des infrastructures gazières

Objectifs : garantir le dividende et répondre au monde financier

C'est le 2^{ème} effet qui fait mal !

Après la réforme Kocher qui met en place une gouvernance de management groupe à 2 étages (Direction Générale et Business Unit) et la création du New Corp, Engie décide, maintenant, d'optimiser chaque BU ainsi que le New-Corp

voici notre menu :

Pour commencer sur les activités maison mère : Estimation, 1500 suppressions d'emplois

- La division informatique : après avoir été filialisée et avoir porté un projet qui n'a pas fonctionné et qui a même produit de grosses pertes (des chiffres circulent évoquant 1 milliard €), elle sera à nouveau réorganisée. (-200 emplois ?)
- Exploration production : une réforme avant ou pendant la vente par appartement (-250)!
- New Corp (une nouvelle chasse aux doublons à combien : -200, -300, -400 ?),
- Clima-save, suppression (-180) d'Energia, clipsol etc.),
- Centre d'appel téléphonique (B to C) un premier projet en 2015, remis grâce à la CGT, prévoyait environ -500 emplois,
- B to B, nouveau plan d'optimisation (-200 ?)

Pour continuer

Sous la pression de la finance internationale et pour maintenir une forte rémunération des actionnaires, Engie change de stratégie avec des conséquences sociales.

Quand le Groupe vend des actifs, comment sont traités les salariés lors du transfert à l'extérieur du Groupe ?

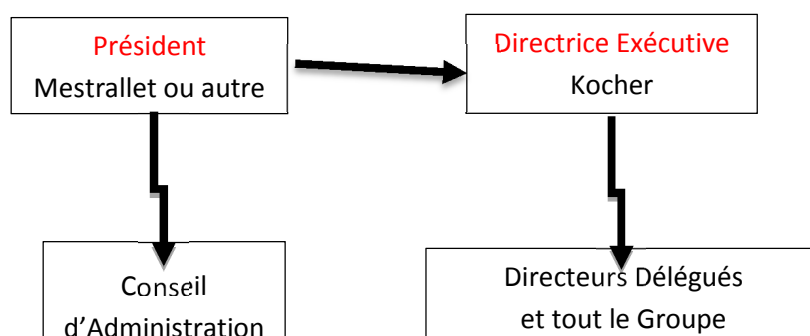
En dessert, vous prendrez bien une nouvelle gouvernance ?

En mai, fais ce qu'il te plait !

Lors de l'AG des actionnaires (Mai 2016) Engie sera dirigé par une nouvelle tête. Malgré le limogeage de Jean François Cirelli l'année dernière, la Direction considère qu'il existe encore plusieurs solutions :



1. Remplacement à l'identique, Isabelle Kocher remplace Gérard Mestrallet en qualité de PDG. C'est la solution qui est ressortie suite à l'étude d'un cabinet d'experts dont la facture s'élève à plusieurs centaines de milliers d'Euros ! Un chiffre circule qui tourne autour de 700 000 €. Ça fait cher l'accompagnement social !
2. Modification du type de gouvernance, c'est-à-dire, la séparation des pouvoirs avec une ou un Président du Conseil d'Administration et une ou un Directeur général qui dirige l'Exécutif. Dans ce cas, plusieurs solutions sont envisagées, soit Le Président du CA est Gérard Mestrallet et Isabelle Kocher devient Directrice Générale, soit le Gouvernement nomme un nouveau Président du CA et Isabelle Kocher devient Directrice Générale.



La guerre des chefs

Ce dont les salariés ont besoin ce n'est pas d'une nouvelle guerre des chefs, mais d'une gouvernance claire, avec une stratégie qui permette aux salariés de pouvoir envisager un avenir. Une organisation à la tête de Groupe qui soit simple hors de l'intérêt personnel et qui porte une stratégie qui permettra au Groupe de se développer dans le cadre de ses missions, notamment de service public.

La CGT demande à notre Direction actuelle ainsi qu'à l'Etat de faire preuve de responsabilité et propose qu'avec la nouvelle Direction, l'Etat impose :

- une stratégie conforme à l'histoire du Groupe (les missions de service public, etc.)
- le travail pour l'intérêt général, etc.
- un développement avec des investissements conformes à l'intérêt général et le respect des salariés et leur évolution professionnelle
- une réduction des dividendes aux actionnaires
- la réduction des salaires de nos dirigeants
- l'arrêt des plans de rigueur
- des augmentations des salaires pour les salariés
- l'arrêt des évolutions stratégiques guidées par la finance
- des investissements permettant de reconquérir le marché du gaz laissé aux autres fournisseurs
- à la Commission Européenne de sortir l'énergie du champ marchand. Il s'agit d'une solution permettant d'assurer la sécurité d'approvisionnement et de déserte en France
- le développement de la recherche pour permettre de stocker l'énergie (hydrogène, etc.)
- un travail de mise en œuvre d'un pôle public de l'énergie en France



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	Stéphane GALIAY	06 68 91 93 45
GRT GAZ	Claude NOEL	07 62 45 88 12
STORENGY	Frédéric BEN	06 69 45 39 24
ELENGY	Réda SAKER	06 07 38 11 16
INEO	Pascal BOIN Olivier LAMBERT-DESGRANGES	06 45 70 78 95 06 73 18 03 88
AXIMA	André AUTON	06 16 92 00 93
SAVELYS	Mohamed HADDOUCHE	06 10 65 09 56
ENDEL	Yves SAMPIETRO	06 80 54 17 28
CNR	Robert TEXTORIS	06 74 66 70 55
LYONNAISE	Philippe JACQUET	06 80 67 41 04
DEGREMONT	Rémi LOCURATOLO	06 70 17 25 02
NOVERGIE	Claude CAIXON	06 03 26 23 24
SITA	Frédéric DENARNAUD	06 84 28 65 18
GrDF	Olivier DECOCQ	06 63 83 13 84
ENGIE SA	Éric BUTTAZZONI	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 :