



EN RESEAUX

Journal CGT du groupe Engie

N°7- Février 2016

Au sommaire

Résultats Engie
2015 : En extrapolant les
résultats du 3eme
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 2eme 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
plaît : Mestrallet, restera
-restera pas

ENGIE sous le dictat financier! Stratégie Court ou long terme ?

Les résultats économiques d'ENGIE sont en baisse au 3eme trimestre
2015 et augurent d'un Résultat annuel de même niveau.

1. Le Chiffre d'affaire 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

Dés le mois d'octobre, la presse financière passe le msg 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 (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
conjuncturels 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'activité
3. La mobilité, nécessaire pour permettre un déroulement de carrière (mobilité choisie) ou pour conserver un emploi (mobilité en cas de réorganisation)

L'accord social Européen 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
- ? formation qualifiante chaque année pour 2/3 des salariés
- ? Plus de 50% Formation = compétences métiers
- ? 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 attribué 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 ex ...)

4. Garanties sociales :

Lors de projet de réorganisation, Engie s'engage à rechercher les meilleures garanties sociales possibles avec les OS 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 OS 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 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 RDV !

Donc changement de stratégie à 180° avec vente / achat d'actif s'élevant à 20 M€, rigueur encore plus importante +50% par rapport à Perform 2015 , maintien des dividendes aux actionnaires et des suppressions d'emplois. En fait, des erreurs avec des pertes qui sont payées par les salariés

Les ventes:

Les centrales aux USA, l'exploration production, les centrales aux charbons, ouverture du capital d'électrabel 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 €		

Le chantage : la baisse du tarif ATRD5 (distribution gaz) est proposée par la CRE entre 4 et 5 % de la base d'actif au lieu de 6% actuellement.

Engie exerce un chantage à l'emploi auprès de l'état : **s'il y a baisse du tarif alors il y aura des conséquences sociales.**

L'analyse de la CGT est autre : Engie, l'actionnaire de GrDF, aspire tout son Résultat net, ainsi GrDF est obligée d'emprunter pour investir. Engie emprunte de l'argent sur le marché qu'il prête ensuite à GrDF (non sans faire un « bénéf » sur son dos). A force de tirer sur la corde elle casse ! d'où l'ATR5 !

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),

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,
- ? impose une rigueur supérieure de 50% à perform 2015,
- ? Semble vouloir vendre une partie d'infrastructure

Objectifs : garantir le dividende et répondre au monde financier

C'est le 2eme 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 : Estimation, 1500 suppressions d'emplois

- ? La division informatique, après avoir subi une réorganisation qui n'a pas fonctionné et qui a même produit de grosses pertes (des chiffres circulent évoquant 1 milliard €) sera à nouveau réorganisée. Au total 1ère réorganisation : postes supprimés, combien le seront pour revenir en arrière ? (-220)
- ? Exploration production : une réforme avant ou pendant la vente par appartement (-250)!
- ? New corp,
- ? Clima-save, suppression (- 180) d'Energia , clipsol etc ...),
- ? Centre d'appel téléphonique (B to C) environ 500 emplois,
- ? B to B, plan d'optimisation (-200)

Pour continuer:

Sous la pression de la finance internationale et pour continuer 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 ?

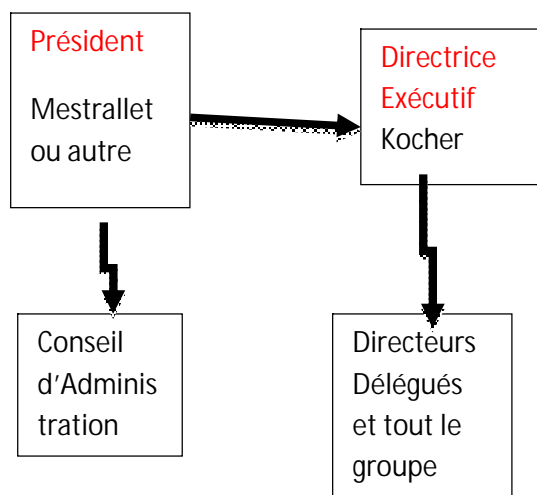


En Mai, Fais ce qu'il te plait !

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 G. Mestrallet en qualité de PDG. C'est la solution qui est ressortie suite à l'étude d'un cabinet d'expert dont la facture s'élève à plusieurs centaines de milliers d'Euros ! Un chiffre circule qui tourne autour de 700 000 €
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 G. Mestrallet et I. Kocher devient Directrice Générale, soit le Gouvernement nomme un nouveau Président du CA et I. 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!

Les salariés sont en droit d'exiger un seul patron !

Un patron 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'état de faire preuve de responsabilité et propose qu'avec la nouvelle direction l'état impose :

- une stratégie conforme à l'histoire du groupe (les missions de services publics, 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,
- développer la recherche pour permettre de stocker l'énergie (Hydrogène etc ..)
- de travailler à la 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, Transport et énergie).

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

Yves Ledoux anime la coordination: 0680363306. La CGT représente sur le groupe 43% des salariés..

Entreprises Salariés DSC Téléphone

Cofely 13800	Délégué CGT: Stephane Galiay 0668919345
GRT Gaz 2733	Délégué CGT :Claude NOEL 0762458812
Storengy 975	Délégué CGT Michel Galiana 0669709397
Elengy 452	Délégué CGT Réda Saker 0607381116
Ineo 14483 (-0,7 %)	Délégué CGT :Pascal BOIN à-0645707895 , Olivier LAMBERT-DESRANGES
0673180388	
Axima 3079	Délégué CGT :André Anton 0616920093
Savelys 4523	Délégué CGT : Mohamed Haddouche 06) 10 65 09 56
Endel 4223	Délégué CGT : Yves Sampiétro 0680541728
CNR 1407	Délégué CGT : Robert Textoris 0674667055
Lyonnaise 5930	Délégué CGT : Philippe jacquet 0680674104
Degremont 2228	Délégué CGT: Remi Locuratolo 0670172502
Novergie 1260	Délégué CGT: Claude Caixon 0603262324

Sita 18900 Délégué CGT : frederic Denarnaud 0684286518
GrDF 12360 Délégué CGT: Olivier Decocq 0663831384
CPCU Délégué CGT Mar bontemps 0688845702
GDF Suez SA 7302 Délégué CGT: Éric Buttazoni 0621537744
Shem : Délégué CGT :Etchelamendy claude (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 :