

**Comité Central d'Entreprise****Compte rendu****Ordre du jour :**

- *Consultation sur les orientations stratégiques d'ENGIE SA (restitution de l'expertise de SECAFI et avis)*
- *Projet de création d'une société commune entre E&C et Green Yellow (pour information)*
- *Bilan du Plan de Départ Volontaire (pour avis)*
- *Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (pour information en vue d'une consultation),*
- *Projet de Décision Unilatérale d'Entreprise sur le maintien du salaire dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail à ENGIE SA (pour avis),*
- *CICE/CIR (crédit d'impôt)*
- *Projet d'évolution de l'organisation du NewCorp s'inscrivant notamment dans le cadre de l'achèvement des dispositifs de volontariat mis en œuvre à l'occasion de la démarche Calista (pour information en vue d'une consultation)*

***Consultation sur les orientations stratégiques d'ENGIE SA  
(restitution de l'expertise de SECAFI et avis)***

Alors que les orientations stratégiques sont censées être analysées au regard de leurs conséquences en termes d'activité, d'emploi, d'évolution des métiers et des compétences, de l'organisation du travail, du recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages, c'est une présentation en mode « monde du silence » qu'a choisie Engie.

Il est vrai que le recours à la sous-traitance est déjà d'un autre monde pour nos dirigeants, passés en mode offshorisation depuis déjà un moment. FO ne peut qu'une fois de plus regretter ce mutisme, ce manque de transparence qui traduit au final un manque flagrant de courage de la Direction.

Dans la projection des indicateurs pour les 3 années 2018-2020, le seul qui y figure est celui de la projection du nombre de CDI avec une réduction d'effectif moyenne annuelle de 200 salariés pour passer de 4.800 salariés au sein d'Engie SA à 3.800 à horizon 2020.

Autant dire qu'en termes de réduction des effectifs, la Direction a la ferme intention de frapper en plein dans le mille.

Indicateurs BDU : Trop de trous dans la raquette avec une liste à la Prévert d'éléments manquants :

- sur le thème de la formation professionnelle/investissements en formation : montant consacré à la formation continue, congés formation en nombre d'heures,
- toutes les données réglementaires sur le thème des Conditions de travail / accidents du travail / maladies professionnelles / médecine du travail / travailleurs inaptes / dépenses en matière de sécurité
- toutes les données réglementaires sur les investissements matériel et immatériel
- l'évolution 2017 en % d'augmentations individuelles attribuées tant hommes/femmes que collègues Cadres/Maîtrise/Exécution

Le tableau sur les salaires moyens est le parfait exemple d'un fonctionnement à deux vitesses du groupe Engie. Il met déjà en évidence une inquiétante dégradation de l'écart de rémunération homme/femme au niveau des cadres qui est passée en 2017 de 800 à 1.100€. Et pas la peine d'épiloguer sur le passage du montant global des rémunérations versées aux 10 personnes les mieux rémunérées de 4,1 à 4,6 Millions €. Tout le monde n'est clairement pas traité à la même enseigne.

	Source	Indicateurs	2015		2016		2017	
4As		Salaire de base minimum (après un an d'ancienneté)	1500,00		1510,00		1510,00	
4As	Bilan social	Salaires moyen, par sexe et par catégorie professionnelle (hors salaires fixes par texte réglementaire : apprentis, contrat de professionnalisation, ...):	H	F	H	F	H	F
		Cadres	7 566	6 295	7 025	6 283	7319	6435
		Maîtrise	3 279	3 093	3 194	3 135	2817	2887
		Exécution	2 463	2 375	2 567	2 505	2666	2513
4Ab		Montant global, certifié conforme par les CAC, des rémunérations versées aux 10 personnes les mieux rémunérées	4 293 598		4 101 111		4 592 721	

Les membres du CCE ont étudié les éléments présents dans le document d'information consultation ainsi que le rapport établi dans le cadre de l'expertise de Secafi.

Ils en retiennent les éléments suivants :

#### A. Sur le volet digital :

Le digital est complexe à structurer chez Engie au regard de tous les acteurs concernés : BU, Métiers, R&D, DSI/Engie IT, autres acteurs du digital. La structuration n'a pas vraiment abouti à ce jour, d'où une V2 pour ENGIE Digital. Si aujourd'hui Engie avance dans le digital, il reste que les efforts sont dispersés avec un besoin accru de coordination entre les acteurs. La digitalisation d'Engie semble actuellement davantage être le résultat de la digitalisation de telle ou telle structure plutôt que celle de tout Engie.

Nous comprenons qu'Engie cherche aujourd'hui à « penser » la digitalisation à un niveau groupe (c'est-à-dire à en tirer profit au plan collectif) tout en tachant de laisser aux acteurs locaux la capacité d'être force de progrès en la matière. Nous notons donc qu'Engie cherche à donner de la cohérence et de l'efficacité à ses actions digitales, ce qui nous apparaît comme un point important. De même, le projet de structuration des data est une bonne chose.

Dans ce cadre global, ENGIE Digital doit devenir l'organe pivot du développement digital. Qu'une structure supervise et harmonise la MOE (maîtrise d'œuvre) dans le développement digital est a priori positif. Mais reste à savoir comment cela va se construire car les ambitions semblent énormes. En effet, nous retenons que des points clés restent à clarifier :

- Les moyens financiers (qui semblent faibles vu les ambitions affichées)
- Les moyens humains (en volume et en compétences)
- Les objectifs/ambitions (à confirmer en fonction des budgets alloués)
- Une gouvernance qui reste diffuse

Nous nous interrogeons notamment sur le plan de recrutement à court et moyen terme : quel est-il ? Par ailleurs, il y a encore beaucoup de risques de frottements dans la structure. Et il manque à ce jour un responsable opérationnel du digital.

Nous notons également le besoin d'un plan clair et explicite de déploiement envers le personnel concerné. D'autre part, ENGIE Digital v2 provient en partie du constat que l'éclatement d'Engie en 25 BU ne permet pas spontanément au groupe de capitaliser sur les efforts digitaux produits en local. ENGIE Digital v2 semble faire revenir le Corporate dans la boucle, pour capitaliser.

Mais le nouveau processus doit être attractif pour les BU (cf. les relations complexes avec Engie IT). Le risque de non contribution des BU a-t-il été évalué et pesé ? Comment y pallier ? Une gouvernance digitale claire semble plus que jamais d'actualité, permettant aux parties prenantes de légitimer leur rôle dans cette transformation ambitieuse.

## **B. Sur le volet Research**

Le rattachement des pôles « disruptif » et « incrémental » de la R&D à un même DG et donc à une gouvernance unique paraît une bonne option et répond à une partie de l'incompréhension qu'avait pu susciter la précédente organisation. Cela devrait permettre d'aligner les efforts et de mieux les coordonner.

La structuration et la gouvernance cibles d'Engie Research paraissent de ce point de vue plus robustes que celles du digital.

Le rôle de chacun a été redéfini et repensé en fonction des autres acteurs présents, ce qui, sur le papier, apparaît comme une approche intéressante.

Le rôle des métiers semble devoir devenir central en ce domaine : mais lors de Calista, le dimensionnement des Métiers a été revu à la baisse. Cela est-il compatible avec leur rôle de « hub » affiché désormais dans la chaîne R&D d'Engie ?

La question du budget semble encore floue : quels seront les budgets alloués pour 2018 et les années suivantes aux différents organes de la R&D ?

Le lien entre Engie Research et le digital ne semble pas clairement défini, notamment au regard des compétences digitales au sein de Research qui sont à clarifier.

Et les nouvelles missions affectées à certains acteurs de la R&D nécessiteront des effectifs et des compétences ad hoc : ici aussi, nous nous interrogeons notamment sur le plan de recrutement à court et moyen terme.

### **C. Sur le volet GBS**

L'activité de GBS recule chaque année, en partie du fait de l'immobilier, mais surtout de l'IT. Le résultat 2017 a été particulièrement négatif et 2018 le sera encore.

On constate que, hors immobilier, c'est l'IT qui supporte les pertes les plus lourdes. Quelles sont les perspectives de retour à meilleure fortune pour l'IT ?

GBS veut « réenchâter l'expérience des salariés de GBS ». Mais en parallèle il y a une fragilisation progressive de certains métiers du fait des évolutions digitales. Donc on ne recrute pas et on externalise. Ce qui ne va pas dans le sens d'un « réenchâtement ». D'autant que GBS est d'abord un centre de coûts...dont la vocation est donc de diminuer en permanence ces coûts. Il en résulte, pour les salariés de GBS, un sentiment d'être pris en ciseaux entre des objectifs ambitieux (devenir des experts, devenir des prestataires de valeur pour les « clients ») et la réalité quotidienne.

La formation est-elle en phase avec les enjeux de GPEC (métiers évolutifs du fait de l'IA, de la digitalisation accrue) ? Certains signaux semblent montrer que non.

Et reste toujours en suspens la question de l'obligation pour les BU de passer par GBS ou pas. Le fait que ce ne soit pas le cas contrevient à la raison d'être de GBS qui est « de gagner sur les volumes, ce qui doit favoriser les investissements mutualisés et harmoniser les processus ». Et en sus GBS doit devenir un expert : il devient le spécialiste de certains sujets que les BU ont perdu. Tout cela n'aboutirait-il pas à un des injonctions contradictoires ?

### **D. Sur les activités de commercialisation France BtoC**

La commercialisation revêt un caractère particulier dans le Groupe Engie. En effet, depuis près de 10 ans, elle subit de nombreuses restructurations lourdes qui se traduisent par des fermetures de Centres de Relations Clients et par conséquent la suppression de positions géographiques et d'emplois.

Ce repli du Groupe sur ces activités s'est une nouvelle fois confirmée avec la décision prise, en 2017, de séparer de manière fonctionnelle, les activités offres de marché, de celles des tarifs réglementés, en créant deux Directions distinctes et en isolant près de 900 salariés dans une Direction vouée à disparaître à plus ou moins court terme .

Aujourd'hui, avec les décisions législatives relatives à la fin des TRV Gaz et la manière dont le Groupe a construit son organisation, la pérennité de la commercialisation se pose de nouveau.

Si la trajectoire à 2019 affiche une augmentation de l'EBITDA, les orientations ne précisent pas comment l'équilibre économique de la BU France BtoC est assuré, ni comment les choix stratégiques sont opérés en termes d'emplois pour tenir cet équilibre. Le recours à l'externalisation à l'étranger d'une grande partie du Service Client de la Direction Grand Public n'est, par exemple, pas évoqué.

Les modèles économiques sur lesquels reposent les différentes Directions qui composent France BtoC ne sont pas détaillés. En ce sens, les élus du CCE souhaitent qu'une confrontation avec les simulations proposées par l'expertise, soit organisée.

Pour finir, les orientations stratégiques ne disent pas quelles suites seront données aux propos tenus par Isabelle Kocher, Directrice Générale du Groupe, lors de son audition au Sénat le 6 juin dernier, qui a déclaré que ces activités n'ont pas d'avenir dans le Groupe Engie.

### *Projet de création d'une société commune entre E&C et Green Yellow (pour information)*

#### RAPPEL DU PROJET

Le projet consiste à créer une société commune entre E&C et Green Yellow du groupe Casino, dans le domaine du Photovoltaïque décentralisé, sous la forme d'une société par actions simplifiée (SAS). L'actionnariat de cette société serait réparti à 50/50 entre Engie et Green Yellow. Par conséquent, les coûts d'investissement et les dividendes seraient partagés à parité. Les coûts de fonctionnement étant portés par la société commune.

Le site retenu pour le siège serait Marseille. Selon la Direction, ce choix est fait car c'est une zone stratégique majeure en termes géographique, bien placée entre Nice et Montpellier avec des facilités d'accès.

Au périmètre E&C les emplois de l'équipe COVER SOLAR, actuellement chez Grands Comptes seraient concernés par ce projet.

A sa création, le gréement de la société commune se ferait par la mise à disposition des salariés de COVER SOLAR et ceux de Green Yellow sur le marché français. Les recrutements ultérieurs pourraient se faire par recherche de compétences à l'externe et être réalisés sous contrat travail de la société commune.

#### ENJEUX ET BUSINESS PLAN DE LA JOINT-VENTURE

L'objectif de la JOINT-VENTURE serait de développer environ 100 MWc par an en rythme de croisière avec une montée progressive les premières années :

Q4

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>MWc</b>	<b>50</b>	<b>80</b>	<b>88</b>	<b>97</b>	<b>107</b>
CA M€	0	2	10	20	31
Capex M€	50	80	88	97	107
<b>ROC consolidé M€</b>	<b>-0,3</b>	<b>-0,4</b>	<b>+2,1</b>	<b>+5,6</b>	<b>+9,5</b>

En partant du principe que la moyenne des centrales développées est de 250KWc à 300KWc, un objectif de 50MWc représenterait entre 150 et 200 centrales.

Il faut 1 million d'Euros d'investissement pour installer 1 MWcrête.

## STATUT SOCIAL DE LA SOCIETE EXTRAIT DU DOSSIER CCE :

*GREEN YELLOW et ENGIE E&C projettent de se rapprocher aux fins de créer une société, ayant pour objet social le développement des centrales photovoltaïques de puissance inférieure à 1MWc, en ce y compris la conception, la construction, la supervision de la construction, l'exploitation de ces centrales solaires, l'acquisition, la détention et la gestion de participations dans toutes entités et affaires dont l'objet principal est, directement ou indirectement, la détention et l'exploitation d'installations solaires, ainsi que l'animation, la gestion et l'assistance de telles sociétés, la prestation de tous types de services nécessaires à la création, l'exploitation ou la gestion de toutes installations solaires incluant la levée de financement externe le cas échéant.*

*Les centrales photovoltaïques concernées pourront être développées sans distinction de technologies (panneaux solaires cristallins, membranes, OPV).*

*En conséquence, le code Activité Principale Exercée retenu serait le code 7112B correspondant aux activités d'ingénierie et d'études techniques.*

*Dans ce cadre la convention collective serait la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils : SYNTEC.*

### LE DISPOSITIF RH MIS EN PLACE

Rien ne change pour le salarié mis à disposition sur tous les points cités ci-dessous, le contrat de travail initial du salarié est maintenu dans toutes ses dispositions.

- o La régularité de la progression salariale, possibilité de reclassement
- o La cotisation et maintien des droits à la retraite
- o L'accord temps de travail
- o La formation
- o Le tarif agent
- o Le montant des primes et des jours de dispo
- o L'intéressement
- o La mutuelle santé
- o L'accès aux prestations de la CCAS (ex vacances)
- o Le véhicule en LLD ou au parc, remboursement des frais ?

Il n'y a pas d'IRP prévu à ce stade au sein de la Joint-Venture car les effectifs sont inférieurs à 50 salariés. Les salariés E&C mis à disposition seront bien toujours dans le périmètre des IRP de E&C.

### GOUVERNANCE DE LA SOCIÉTÉ COMMUNE

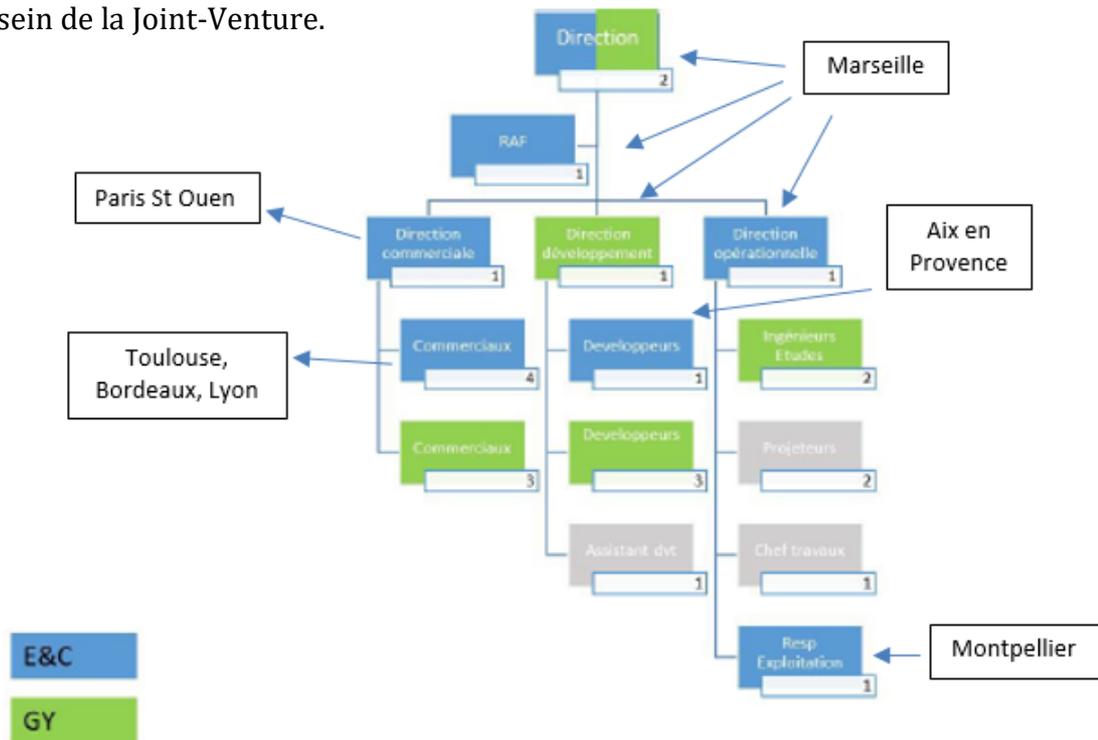
Les représentants légaux de la société commune seraient son Président et son Directeur Général lesquels seraient nommés respectivement la 1ère fois par Green Yellow et Engie E&C.

Les parties conviendraient également de mettre en place un comité stratégique au sein de la société commune, lequel serait composé de quatre membres :

- 2 désignés par Green Yellow ;
- 2 désignés par Engie E&C.

Il serait enfin prévu la création d'un comité de direction composé du Président et du Directeur Général de la société commune et de tout salarié désigné à cet effet par eux. Le comité de direction aurait pour objet d'assister le Président et le Directeur Général dans la mise en œuvre des décisions adoptées par le COMITE STRATEGIQUE.

Les dispositifs de déménagement d'un salarié E&C s'appliqueront aux salariés éligibles et mis à disposition au sein de la Joint-Venture.



#### COMMENTAIRES ET AVIS FO

La joint-venture vise un accroissement du développement du photovoltaïque. La mise en œuvre opérationnelle cible est au 1<sup>er</sup> septembre 2018. FO félicite l'implication et l'engagement des salariés de Cover Solar, qui ont prouvé que E&C Engie a sa place sur ce marché, mais déplore la méthode de développement.

Selon la présentation que nous avons eue, la Joint-Venture ne serait pas producteur ni fournisseur d'électricité verte mais bel et bien une structure financière. Elle aurait pour business plan de vendre ses actifs et donc ses centrales aux plus offrants. C'est l'argument majeur de la Direction pour que cette entreprise ne soit pas au statut des IEG. Et pourtant ce n'est pas ce que l'on peut lire dans le paragraphe « Objet social et statut de la société », où l'on parle bien de « détention » de l'actif.

Une fois encore, la croissance d'une activité ne se fait pas au statut IEG. Les salariés doivent signer un avenant à leur contrat de travail pour une durée déterminée. Pour les salariés mis à disposition, FO a obtenu de la Direction E&C une clause visant à accorder une période probatoire de 6 mois.

Pour FO, il n'est pas concevable qu'une activité en voie de développement du fait de l'implication des salariés quitte définitivement le statut des IEG et que ces mêmes salariés se retrouvent en CDD et au bout du bout et comme seule récompense avec un emploi précaire.

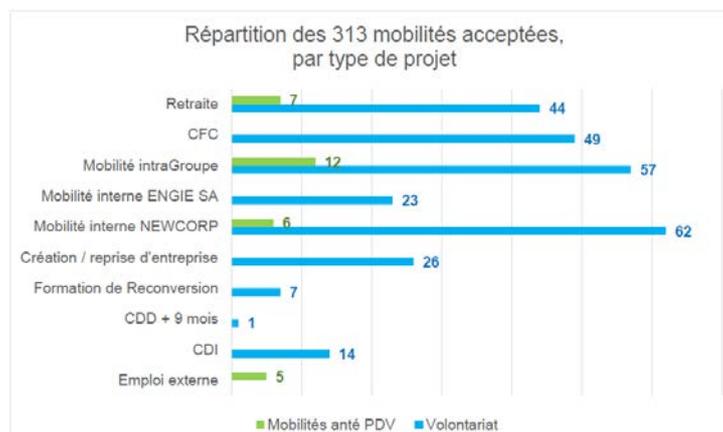
FO restera vigilant sur la mise en application des conventions de mise à disposition et se tient à la disposition des collaborateurs pour les accompagner dans cette démarche.

Quant à l'application ou non du statut des IEG au sein de cette joint-venture, ce sont bien les tribunaux qui trancheront. En effet, les cinq Organisations Syndicales du Comité d'Etablissement Commercialisateur ont décidé unanimement de préparer un dossier en conséquence et de le déposer auprès des instances compétentes dans les prochaines semaines.

## **Bilan du Plan de Départ Volontaire (pour avis)**

En 11 mois, l'Entreprise a réalisé 84.59% de son plan de départ volontaire, qui pour rappel correspond SURTOUT à un Plan Social Economique...

Vous trouverez ci-dessous le détail des mobilités :



Comme vous pouvez le constater peu de salarié ont effectué une demande de rupture conventionnelle. La majorité ont fait preuve de mobilité en conservant le statut des IEG et pour d'autres sont partis à la retraite ou Congé Fin de Carrière.

Pour FO, ce plan économique n'était pas justifié, il n'a servi qu'à remplir les poches des actionnaires qui sont toujours à la recherche de plus de profit quitte à supprimer les emplois internes pour embaucher des prestataires ou consultants... Pour preuve, BPI a été acteur et moteur dans l'accompagnement des collaborateurs, alors que cette même activité, il y a quelques années existait et a été pourtant externalisée.

FO ne peut que constater la cacophonie des informations données aux salariés du rang 1 au rang 4. Effectivement, de nombreux managers et appuis RRH n'ont pu répondre à toutes les sollicitations des salariés par manque d'information et de moyen.

Pour ces raisons, FO émet un avis négatif sur le bilan du Plan de Départ Volontaire.

## **Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (pour information en vue d'une consultation)**

Un cabinet d'expertise comptable va analyser, étudier et nous rendre compte de manière affinée de la situation économique et financière.

Toutefois, FO a interpellé la Direction sur le fait que La commission européenne a révélé l'évasion fiscale en faisant chuter à 0.3% les impôts de l'entreprise. Cette évasion fiscale, selon la Direction ne vient pas d'Engie mais s'assimile à une aide d'Etat que le Luxembourg aurait octroyée à Engie. Engie subit donc cette décision, le décaissement de 120 millions d'euros qu'Engie va devoir payer est en cours d'analyse, le groupe ne connaît pas à date les conséquences comptables (en pertes et profits si montant pas recouvrable, neutralisation comptable de la charge dans le cas contraire). Il est en réflexion pour ester en justice pour faire valoir le bon droit d'Engie. La santé de l'entreprise est plutôt bonne, en effet, la dette se réduit et le résultat net est en progression. Cependant la recherche du profit et la course aux dividendes par la vente des bijoux de famille, des actifs cédés pour avoir du cash à court terme et la pression mise aux filiales comme Grdf pour apporter toujours plus de dividendes auront des impacts à moyen et long terme sur le corps social du Groupe.

### **Projet de Décision Unilatérale d'Entreprise sur le maintien du salaire dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail à ENGIE SA (pour avis)**

L'Entreprise acte le fait qu'il n'y aura pas de jour de carence mis en place au sein d'Engie SA. Pour FO, cette décision ne revient pas à l'entreprise mais à la Branche des IEG. En effet, ce thème est régi par l'article 22 du statut des IEG qui est selon FO toujours en vigueur et n'a pas à être remis en cause.

FO n'a donc pas participé pas au vote

### *Crédit d'impôt Recherche (CIR) et Crédit d'impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE)*

Le Crédit d'impôt Recherche favorise l'implantation en France de projets technologiques, il permet également le développement d'écosystèmes innovants.

Au périmètre Engie SA, le CIR 2017 représente 9.1 millions d'euros. Ce montant est en légère baisse due entre autres à la baisse des dépenses de personnel éligible (baisse des effectifs et baisse de l'éligibilité des travaux hors CRIGEN New Corp), compensée par une augmentation des dotations aux amortissements (investissements).

Le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi a pour objet d'améliorer la compétitivité des entreprises et ainsi leur permettre de réaliser des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement.

Chaque année, l'entreprise doit faire le bilan de l'utilisation du CICE pour permettre notamment d'apprécier si l'utilisation du crédit d'impôt permet effectivement à celui-ci de concourir à l'amélioration de la compétitivité des entreprises. Engie SA a bénéficié de 3.3M€/100.9M€ du Groupe.

FO regrette qu'une fois encore le CICE n'ait pas contribué au recrutement, à la formation mais seulement au financement des pilotes et des démonstrateurs relatifs à la transition énergétique.

***Projet d'évolution de l'organisation du NewCorp s'inscrivant notamment dans le cadre de l'achèvement des dispositifs de volontariat mis en œuvre à l'occasion de la démarche Calista (pour information en vue d'une consultation)***

Rappel du contexte :

En octobre 2016, ENGIE a souhaité engager une démarche visant à identifier des leviers d'optimisation de l'organisation (missions, activités, processus) du siège du Groupe (NewCorp).

Cette démarche, intitulée Calista, avait pour objectifs clé de revisiter les missions et activités de chacune des Directions Fonctionnelles, d'identifier les investissements nécessaires en termes d'outils digitaux et informatiques, de rendre opérationnelle la transformation d'ici fin 2018.

Principes directeurs des changements retenus :

- Rattacher les activités du NewCorp identifiées comme transactionnelles à GBS
- 2 localisations au lieu de 3 : Paris et Bruxelles,
- Pas de bi-localisations pour une même équipe

Changements opérationnels envisagés :

- Le regroupement de certaines Directions ;
- Des réallocations d'activité entre le NewCorp et d'autres structures du Groupe (BUs, GBS, etc.) ;
- Un redimensionnement des ressources
- Des changements de localisation géographique de certains emplois

Bilan des départs volontaires dans le cadre de Calista au 15 mai 2018 :

➤ 542 suppressions d'emplois intervenues, réparties comme suit :

- Pour les entités juridiques françaises :

- **322** suppressions d'emplois sur les **370** emplois pourvus
- **41** suppressions d'emplois sur les 46 emplois mis à disposition par la SNC ENGIE Management Cie.

- Pour les entités juridiques belges :

- **90** suppressions d'emplois sur les **111** emplois pourvus
- **10** suppressions d'emplois sur les **15** emplois mis à disposition par la ENGIE Management Cie

- Pour les entités juridiques britanniques :

- **72** suppressions d'emplois sur les **76** suppressions d'emplois pourvus.

Par ailleurs, s'y ajoutent les suppressions de **7** emplois mis à disposition par d'autres entités

➤ 114 emplois créés :

- + **104** emplois en France,
- + **10** emplois en Belgique.

Suite à ces départs, de nouveaux organigrammes ont été créés pour chaque Direction ; l'organisation projetée de Newcorp sera mise en œuvre au 1<sup>er</sup> octobre 2018 à l'issue de la consultation des instances représentative du personnel. (organigrammes confidentiels jusqu'à cette date)

