

S'est tenu aujourd'hui le Comité Central d'Entreprise ENGIE SA spécifique au projet Calista.

Vous trouverez ci-dessous le compte rendu succinct de la présentation faite par la Direction.

Le NewCorp a 3 missions principales qui restent inchangées depuis le plan de transformation mis en œuvre au 1^{er} janvier 2016 :

- Accompagner la Direction Générale dans la définition et la mise en œuvre de la stratégie globale du groupe
- Garantir la cohérence globale du Groupe, pour confirmer la valeur « One Company » définie dans le Projet d'entreprise
- Apporter de l'expertise et un accompagnement transversal aux BUs et à la Direction Générale

Cependant, la nouvelle organisation du Groupe a conduit les BUs à plus d'autonomie donc à une redéfinition du dialogue et du partenariat entre NewCorp et les BUs.

Un Benchmark a été réalisé et a pointé des différences :

- Des Sièges plus ramassés en nombre de salariés pour des Groupes de taille similaire
- Des activités du Siège concentrées sur les missions régaliennes
- Des lignes hiérarchiques plus courtes
 - Mais comparons ce qui est comparable !!! le choix des groupes de référence pour ce benchmark n'a pas toujours été judicieux de notre point de vue !

Le repositionnement du Corporate, raison même du projet, doit permettre de :

- Finaliser le recentrage du NewCorp et renforcer l'autonomie confiée aux BUs
- Réinventer le siège pour favoriser la transformation du groupe.

Plusieurs enjeux du projet :

- Conduire le projet avec des collaborateurs volontaires
- Solliciter 3 types de parties-prenantes pour obtenir l'image la plus complète :
 - o Directeurs des différents départements du NewCorp
 - o Les salariés de ces départements
 - o Les clients internes de ces départements (BUs et GBS)
- Réévaluer les missions prioritaires plutôt que de réduire les effectifs

Afin de répondre aux objectifs du projet de simplifier, optimiser et harmoniser la nouvelle organisation, plusieurs principes directeurs ont été définis :

- Les activités du NewCorp n'ont pas vocation à mener des activités transactionnelles c'est le rôle de GBS,
- Le NewCorp n'est pas en mesure de tout optimiser, et n'a pas à rendre service à toutes les BUs,
- Une équipe du New Corp n'a pas à disposer de Fonctions Support intégrées

La réorganisation donne lieu à des simplifications de la ligne managériale et la réduction du nombre de niveaux hiérarchiques entre la Direction Générale et les employés du NewCorp.

Il a été défini une nouvelle organisation du New Corp en lien avec les suggestions émises lors des ateliers de la démarche Calista mais sur le fondement des principes directeurs. Ci-dessous les principaux changements envisagés :

- Regroupement de certaines Directions ;
- Réallocation d'activités entre le New Corp et d'autres structures du Groupe ;
- Changements de rattachement d'activités entre Directions/ Fonctions/Métiers, ou au sein de ceux-ci ;
- Recentrage des activités sur les missions prioritaires ;
- Redimensionnement des ressources par rapport au plan de charge prévisionnel, tenant compte de la simplification des processus, du recentrage des missions et de mesures d'optimisation ;
- Changements de localisations géographiques de certains emplois 2 localisations au lieu de 3 (disparition de Londres)

La mise en œuvre du projet Calista :

Ce projet conduit à supprimer 370 emplois occupés au sein d'ENGIE SA, 46 emplois mis à disposition à NewCorp par la Société Engie Management Company soit un total de 416 emplois supprimés contre 104 emplois créés en France.

Pour cela, la Direction met en œuvre son projet de la façon suivante :

- Une réduction des emplois (arrêts ou transferts d'activités , nouvelles façons de travailler)
- Mise en œuvre progressive entre septembre 2017 et décembre 2018
- Un plan de départ volontaire, sans aucun licenciement
- Des mobilités internes dans le Groupe

Pour les salariés qui partiraient ou resteraient, une négociation est en cours sur le processus et la mise en œuvre des mesures d'accompagnements à la mobilités du plan de départs volontaires.

➤ Vous trouverez dans la page suivante l'organisation projetée.

	Organisation ajustée au 31/12/2016 (postes pourvus et vacants)				Organisation cible		
	France	Belgique	UK	TOTAL	France	Belgique	TOTAL
TOTAL NewCorp hors CRIGEN	1254	355	94	1703	835	161	996
Secrétariat Général	118	32	2	152	87	13	100
Direction des Ressources Humaines Groupe	218	42	2	262	134	11	145
Direction de la Sûreté	7	0	0	7	0	0	0
Direction Global Care	23	6	2	31	21	0	21
Direction de la Transformation	6	0	0	6	12	0	12
Direction de l'immobilier Groupe	9	0	0	9	3	0	3
Direction de la Marque et de la Communication	71	1	0	72	44	1	45
Direction Financière	254	108	19	381	182	83	265
Direction Générale	38	2	2	42	56	2	58
Direction des Relations Européennes et Internationales	14	0	0	14	0	0	0
Fondation ENGIE	4	0	0	4	4	0	4
Direction des Institutions France Territoires et Partenariats	74	0	0	74	50	0	50
Direction de l'Audit Interne	29	15	6	50	25	10	35
Direction de la Responsabilité Sociétale et Environnement Groupe	21	5	2	28	14	0	14
Métier Solutions pour les Entreprises	25	2	0	27	21	2	23
Métier Solutions pour Particuliers et Professionnels	5	5	0	10	4	2	6
Métier Chaîne du Gaz	18	3	5	26	14	3	17
Métier Production Centralisée d'Electricité	7	9	33	49	23	8	31
Métier Solutions Décentralisées pour les Villes et Territoires	25	5	3	33	19	0	19
Fonction Management des Risques	8	2	1	11	3	0	3
Fonction Opérationnelle Business Development Oversight	19	2	9	30	12	0	12
Direction Knowledge Management	4	1	2	7	2	0	2
Direction de la Stratégie Groupe	47	11	4	62	17	0	17
Centre d'Expertise en Etudes et Modélisations Economiques (CEEME)	36	42	0	78	0	0	0
Direction Sourcing Stratégique et Achats	58	7	0	65	39	0	39
Direction Opérationnelle des Projets	18	32	2	52	16	18	34
Direction Digital et des Systèmes d'Information Groupe	60	15	0	75	27	7	34
Direction de l'Innovation	26	1	0	27	8	1	9
Direction Recherche et Technologies Corporate	12	7	0	19	0	0	0
CRIGEN	220	0	0	220	152	0	152
Mises à disposition ENGIE IT (au 31/03/2017)	42	0	0	42	0	0	0
Hors Cadrage	171	0	0	171	137	0	137
TOTAL	1687	355	94	2136	1126	161	1287
ENGIE Fab	-	-	-	-	7	0	7
Transfert vers GBS	-	-	-	-	40	36	76

Ce document n'est qu'un projet et n'est pas définitif.