***Ordre du jour*** :

* Projet de déménagement lyonnais, étape 1 (pour avis)
* Projet Campus, étape 2 (pour info)
* Projet d’évolution de l’organisation du New Corp suite Calista (pour avis)
* Bilan de l’intéressement 2017 (pour info)
* Résultat de la participation 2017 (pour info)

***Projet de déménagement lyonnais; étape 1 : principes directeurs et signature par ENGIE SA des baux en l'état futur d'achèvement (pour avis)***

**RAPPEL DU CONTEXTE**

La direction d’Engie est convaincue que sa politique immobilière Groupe peut soutenir ses ambitions stratégiques. Depuis 2015, Engie s’appuie sur son opérateur immobilier GBS pour mettre en œuvre et déployer sa stratégie immobilière. L‘objectif est d’optimiser le parc immobilier à travers l’étude de schémas directeurs immobiliers dans les régions où le Groupe est présent.

Engie concentre dans le Grand Lyon le plus grand nombre de collaborateurs en France après l’Ile de France, au sein d’un important parc immobilier avec un grand nombre d’implantations, dont certaines ne seraient pas adaptées au niveau de performance attendu par le groupe.

Ceci a donc conduit la définition de principes directeurs immobiliers adaptés à l’agglo Lyonnaise.

**DEFINITION DU PROJET**

L’idée est de regrouper les activités et effectifs de 13 sites actuellement répartis dans l’agglo Lyonnaise sur 2 nouveaux sites identifiés.

* Un site qui regrouperait les activités dites « tertiaires » : Le site « URBAN GARDEN » dans le 7e arrondissement de Lyon, rue Alexander Fleming.
* Un site qui regrouperait les activités « opérationnelles » : Le site « URBAN EAST » sur la commune de SAINT PRIEST, ZAC Berliet secteur C2 (espaces de bureaux, de stockage).

Ces deux sites auraient une capacité d’accueil allant de 1700 à 2000 personnes.

**LES SITES CONCERNES PAR LE PROJET**

13 sites qui représentent 1713 salariés, répartis comme suit (effectifs au 1er mars 2018) :

245 ENGIE SA

26 ENGIE GREEN

582 ENGIE AXIMA

227 ENGIE COFELY

366 ENGIE INEO

112 GBS SERVICES

155 ERAS

Comme vous pouvez le constater les salariés de la Direction BtoC ne sont pas inclus dans ce projet, une question se pose alors, pourquoi ? La réponse apportée comme quoi ce site villeurbannais est propriété d’Engie et donc hors schéma directeur n’est pas satisfaisante. Y aurait-il derrière tout cela une intention de faire disparaitre cette direction dans la région Lyonnaise ? Cela annonce-t-il une fermeture de site BtC à venir ? L’avenir nous dira si nos préoccupations s’avèrent légitimes et réelles.

**ECHEANCE DU PROJET ET CALENDRIER**

Le projet prévoit un emménagement sur les nouveaux sites au deuxième semestre 2020.

**POINT DE VIGILANCE DE FO**

Le site actuel se dégradant à vitesse grand V, le déménagement semble plutôt bien perçu par les salariés concernés !

FO reste tout de même vigilant sur la restauration qui sera mise en place et aussi sur le parking public prévu pour le stationnement des salariés. En effet, le parking public étant celui de la salle de concerts qui est souvent le lieu d’un bon nombre de manifestations, l’ensemble des salariés auront-ils une place disponible à leurs arrivées ? Rien n’est moins sûr …

FO a obtenu la garantie de la Direction que la situation des salariés de la DTR sera revue dans un délai très court afin de pouvoir éventuellement rejoindre l’ensemble des salariés du Groupe dans les nouveaux locaux.

FO se satisfait que la Direction ait accepté, à sa demande, d’ouvrir une concertation au niveau ENGIE SA (prise en charge des indemnités kilométriques) en faveur de la mobilité verte (déplacements en vélo) pour les trajets domicile-travail

FO, dans la continuité des avis rendus en CHSCT, émet un avis positif.

***Projet Campus : étape 2 :  : Signature de Promesse(s) de Baux en l'Etat Futur d'Achèvement (PS BEFA) (pour info)***

Ce projet CAMPUS s’inscrit dans le cadre d’un partenariat entre ENGIE S.A. et NEXITY, acteur majeur de l’immobilier en France. Trois étapes structurantes ont déjà été réalisées :

* La création par Engie SA et NEXITY de la Société GARENNE AMENAGEMENT, Société en charge d’acquérir puis d’aménager des terrains sur le site PSA situé à la Garenne Colombes (immatriculation de cette Société au RCS de Paris le 14 Février 2018)
* La création par Engie SA et NEXITY de la Société GARENNE DEVELOPPEMENT, Société en charge de la réalisation du futur « Campus Engie » sur la partie du terrain dédiée à ce projet (immatriculation de cette Société au RCS de Paris le 29 Mai 2018)
* Acquisition dudit terrain le 13 Juillet 2018, date de signature de la cession du terrain à GARENNE AMENAGEMENT

Pour rappel, le site acheté à PSA couvre environ 9 hectares qui ont été divisés en 2 terrains distincts :

* D’une part, les 5 hectares du projet Campus proprement dit
* D’autre part, les 4 hectares restants dédiés à d’autres développements immobiliers et à des équipements publics

D’ores et déjà le groupement d’architectes pour l’aménagement du futur Campus est connu par suite d’une mise en concurrence. Un avant-projet de conception architecturale est attendu pour le quatrième trimestre 2018.

Les prochaines étapes juridiques seront d’un point de vue chronologique :

* La cession des droits de construire afférents au Campus par GARENNE AMENAGEMENT à GARENNE DEVELOPPEMENT
* La signature d’une ou plusieurs **PS BEFA** entre GARENNE DEVELOPPEMENT et ENGIE S A., dès le dépôt du dossier de permis de construire - [contrairement à une promesse unilatérale où seul le bailleur s’engage, une promesse synallagmatique signifie un engagement réciproque des deux parties au futur contrat] – **C’est sur cette étape que l’avis du CCE est demandé -**
* La **V**ente du Campus en l’**E**tat **F**utur d’**A**chèvement (**VEFA**) par GARENNE DEVELOPPEMENT à des investisseurs.

Le **BEFA** engagera Engie à louer les bureaux et en fixera les conditions ; le **VEFA** engagera les investisseurs à louer à Engie dans les conditions prédéfinies.

Ce montage permet à Engie de s’affranchir des charges d’un propriétaire tout en gardant la main sur la création du Campus et la négociation de son futur loyer et autres clauses.

***Projet d’évolution de l’organisation du New Corp s’inscrivant notamment dans le cadre de l’achèvement des dispositifs de volontariat mis en œuvre à l’occasion de la démarche Calista (pour avis)***

Le projet d’évolution de l’organisation du NewCorp dans le cadre de la démarche Calista arrive à son terme et le CCE est interrogé sur l’organisation ajustée.

Le cheminement de ce projet fut long et fastidieux et impliqua l’ensemble des salariés du NewCorp.

Ce projet a généré stress et mal être, que dire de la QVT, des RPS et des relations entre managers et salariés, ainsi que des conséquences en termes de surcroit de travail que cela a engendré pour bon nombre de nos collègues.

Certains salariés en subissent encore les conséquences ou restent dans l’expectative.

Cependant, certains ajustements nous apparaissent positifs. A titre d’exemple la création d’ENGIE Research qui devrait permettre d’orienter, de coordonner et de superviser les activités R&D et Technologiques du Groupe.

Néanmoins, le plan de licenciement CALISTA a supprimé des emplois et vidé nos établissements des talents et des compétences en termes d’expertise ce qui peut fragiliser certaines équipes de travail, les surcharger, en attendant de retrouver des salariés au même niveau d’expertise adaptée à l’activité de la dite équipe.

D’un point de vue organisationnel, nous n’avons pas eu de retour sur les bénéfices apportés dans le cadre des relations NewCorp / BU tels que décrits dans le livre 2 présenté en amont du projet.

Sur le plan économique, nous attendons toujours un retour sur les données et le bilan de cette opération, quel est son cout et les plus-values économiques atteintes par rapport à la cible.

C’est le énième avis que nous rendons dans les différentes instances et celui-ci ne différa pas des précédents, à savoir négatif.

Au regard des différents constats, la délégation FO reste dans l’attente des réponses aux questions énoncées.

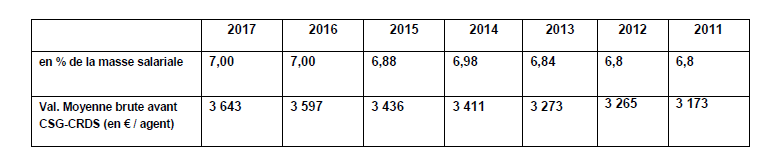
***Bilan de l’intéressement 2017 (pour info) Accord Intéressement 2017-2019***

L’année 2017 est la 1ère année d’application de l’accord triennal 2017-2019 qui est basée sur 3 critères :

* Un critère financier **A** d’un poids de **4%** [le RNRpg **R**ésultat **N**et **R**écurrent **p**art du **g**roupe]
* Un critère Santé et Sécurité **B** d’un poids de **1,5%** [taux de salariés ayant suivi au moins une action de formation dans le domaine prévention-santé-sécurité sur l’effectif moyen annuel]
* Un critère RH Entreprise **C** d’un poids de **1,5%** [taux d’alternants, jeunes et étudiants effectuant un volontariat international en entreprise (VAE) et jeunes diplômés bénéficiant d’une convention industrielle de formation pour la recherche en entreprise (CIFRE)]

Les 3 objectifs ayant été atteints, c’est bien **7% de la masse salariale** qui a été distribuée pour un **montant total de 17,958 M€** avec un montant moyen par bénéficiaire de de 3.643€.

Le tableau ci-dessous rappelle l’évolution de l’intéressement sur les sept dernières années.



L’intéressement en quelques chiffres :

* 5.432 salariés ont été concernés au niveau Engie S.A.
* 453 salariés ont fait l’objet du mécanisme de placement automatique sur le FCPE EGEPARGNE MONETAIRE du PEG à défaut de réponse (loi d’août 2015)
* 76% des montants ont été investis et 24% ont fait l’objet d’un versement direct avec la paie
* Sur les montants investis, 72,4% l’ont été sur le PEG et 27,6% sur le PERCO

Pour rappel, les plafonds d’abondement sont passés de 700 à 800€ avec un abondement à 150% pour le PERCO (40% pour les versements volontaires) et 100% pour le PEG (25% pour les versements volontaires).

***Résultat de la participation 2017 (pour info)***

Alors que l’intéressement est une prime liée à la performance de l’entreprise, la prime de participation est-elle aléatoire car résultant des « bénéfices » réalisés par l’entreprise.

Après la clôture de l’exercice, les entreprises d’au moins 50 salariés se doivent de calculer la part des bénéfices à distribuer aux salariés (la **R**éserve **S**péciale de **P**articipation - **RSP**) avec la formule de calcul ci-dessous fixée par la loi.

**RSP= ½ (B-5%C) x S/VA**

Dans cette formule, le seul paramètre qui compte est le **B :**  le bénéfice « net » de l’entreprise. Bénéfice qui pour les entreprises du CAC 40 se transforme sous la baguette magique des fiscalistes en déficit et rend caduque la Réserve Spéciale de Participation (pas de bénéfice, pas de RSP, pas de participation) et alors même que ces mêmes entreprises affichent pour la plupart des bénéfices comptables conséquents.

Pour bien comprendre les leviers des fiscalistes pour passer de bénéfice à déficit, il suffit de rappeler comment est calculé ce bénéfice net à partir du bénéfice comptable publié dans les comptes annuels (Produits – Charges de l’année).

Ce premier bénéfice est éventuellement majoré par des réintégrations extra-comptables (toutes les charges non déductibles sur la période), puis minoré par des déductions extra-comptables (les produits non imposables sur la période), par le montant de l’impôt sur les sociétés que ce bénéfice « intermédiaire » génère pour enfin être exposé au **travail d’orfèvre des fiscalistes en termes de minorations** pour d’éventuelles provisions pour investissement et autres reports de certains déficits antérieurs.

Et sans surprise, on peut passer d’un résultat net part de groupe de 1,4 milliards d’euros à un « bénéfice » net fiscal de -1,2 milliards d’euros signifiant l’absence de prime de participation.

Vous l’aurez compris, chez Engie, les fiscalistes créateurs de déductions auront toujours le dessus sur les salariés créateurs de valeur. FO ne peut que le regretter.