

LA DÉPÊCHE



L'ÉDITO

Quand je n'étais encore qu'un enfant, mon arrière-grand-mère Valentine, née en 1899, avait cette réflexion ironique lorsqu'il fallait déconstruire ce qui avait été mal fait : « Faire et défaire, c'est toujours travailler ». Pour elle qui avait connu les guerres de 14-18 et 39-45, c'était aussi sa manière de rester positive face aux décisions parfois hasardeuses des dirigeants de l'époque.

Cette phrase s'est subitement rappelée à mon bon souvenir au moment de l'annonce du plan Clamadiou. Je pense même que depuis 2008, elle aurait dû être le slogan du Groupe ENGIE.

Pourtant, les hommes et les femmes qui se sont succédés à la tête de notre groupe nous ont tous dit que leur stratégie était l'avenir, celle qui fallait mettre en œuvre pour faire prospérer GDF et SUEZ devenus GDFSUEZ puis ENGIE.

Rappelez-vous, d'abord, on nous a expliqué que la fusion entre GDF et SUEZ avait pour objectif de faire un géant mondial de l'énergie et du service. Pour se faire, Gérard Mestrallet investit lourdement dans le charbon avec International Power car la production d'énergie carbonée rapporte beaucoup à l'époque. On connaît la suite de l'histoire et la gabegie financière qui s'en est suivie, sans

compter les plans d'économies pour s'en sortir.

Il était grand temps d'agir pour notre planète. Il y avait un nouveau modèle à construire ! Ça, c'était la vision d'Isabelle KOCHER pour l'avenir d'ENGIE. Il fallait donc continuer de vendre tout ce qui était à forte empreinte carbonée pour créer un géant de la transition énergétique associée aux services aux collectivités. Pour y arriver, il fallait vendre quelques bijoux de famille comme EPI ou le GNL, réorganiser le Groupe, recruter des dirigeants externes, faire des plans d'économie et pour finir, créer ENGIE Solutions. A force de persuasion, de nombreux salariés ont fini par croire à ce projet. Malheureusement, les marchés financiers, eux, ont été moins convaincus. Alors patatras, voilà que les actionnaires représentés par le Conseil d'administration et son nouveau Président, JP Clamadiou décident que ce modèle n'a pas d'avenir. Grande décision « pleine de bon sens » : Revenons comme à l'origine, un pur énergéticien comme Gaz de France l'était, mais en un peu plus vert qu'il y a 12 ans.

Il n'y a plus qu'à déconstruire à nouveau. Et les salariés dans tout cela ? Grâce à leurs compétences et leur implication, ils tiennent à bout de

bras le Groupe tout en encaissant les coups, en acceptant les plans d'économie mais ils finissent par se perdre face à ces stratégies déboussolées.

Que de pertes de temps et donc d'argent face à ces réorganisations incessantes !

Heureusement, notre nouvelle Directrice Générale ne changera rien. Elle a été recrutée pour mettre en œuvre les directives du CA et on ne lui demande donc pas d'avoir une vision d'avenir, c'est trop tard. Le Président qui ne deviendra pas PDG d'ENGIE a déjà tout orchestré.

Et encore une fois, on demande aux salariés de faire le dos rond, de travailler sans relâche et de croire à nouveau que cette fois-ci, c'est la bonne !

Madame Mac Grégor n'a plus qu'à faire des miracles, faire de ces deux nouveaux Groupes des champions tout en préservant l'emploi dans le temps. Sacrée mission ! Surtout qu'il semble que le gouvernement, actionnaire du Groupe encore quelques temps, va vous aider ; la RE 2020 en est le signe. Croisons les doigts et nous reparlerons de tout ça dans 3 ou 4 ans, ou même peut-être plus tôt...

Arnauld PRIGENT

AGENDA SOCIAL DU PROJET FOLIO/BRIGHT

Diagnostic social avant passage en Instance Représentative du Personnel (IRP)

Secrétariat Comité Économique Européen (CEE) : 4 Février

Préparatoire CEE extraordinaire : 11 et 17 Février

Lancement de l'info/consult aux IRP du projet FOLIO/BRIGHT. Les dossiers présentés ne porteront que sur la création de BRIGHT.

CEE extraordinaire : 18 Février

CSEC extraordinaires et CSE extraordinaires dans chaque entreprise du Groupe à partir du 18 Février

Les délais maximums pour rendre un avis en France sont de maximum 3 mois (sauf action en justice).

Il n'y a pas de délais pour le CEE

Fin de la consultation et avis des CSEC et CSE : 2ème quinzaine de mai.

Création de BRIGHT : 1er juillet.

Il est à noter qu'une 2ème phase de consultations se déroulera au sein des entités de Bright au cours du 2è semestre 2021.

Ces consultations porteront sur la vente de BRIGHT.

LA DÉPÊCHE



BON À SAVOIR POUR VOUS OU VOS PROCHES :

UNE AIDE EXCEPTIONNELLE POUR PAYER VOTRE LOYER OU VOTRE PRÊT IMMOBILIER

L'aide de 150 € par mois sur deux mois maximum est accessible sous conditions d'éligibilité et dans la limite des fonds disponibles.

Conditions liées au bénéficiaire : Vous êtes locataire ou propriétaire accédant et sachant que le logement doit être la résidence principale du bénéficiaire.

Vous êtes ou avez été dans l'une de ces situations entre le 1er avril 2020 et la date de la fin de la crise sanitaire (date en cours d'identification par l'État) :

- ♦ Chômage partiel, réduction du temps de travail ou travail à temps partiel ;
- ♦ Arrêt de travail lié à la garde d'enfant ;
- ♦ Perte d'emploi (suspension mission intérim, non renouvellement d'un CDD, arrêt d'un CDI en période d'essai, report d'un nouveau contrat) ;
- ♦ Diminution de votre rémunération variable ;
- ♦ Contraint de prendre en charge un surcoût de logement tel que :
 - maintien d'une double résidence pour un motif professionnel
 - cas d'un locataire HLM qui aurait dû quitter son logement pour
 - un logement du parc privé et qui doit s'acquitter d'un double loyer.

Conditions liées au logement :

- ♦ Le logement doit être situé dans le territoire métropolitain ou dans les DROM ;
- ♦ Le logement peut dépendre du parc privé, du logement intermédiaire ou social (HLM) et dans les structures collectives (FJT par exemple)

Durant cette période de crise :

- ♦ Vous disposez de ressources inférieures ou égales à 1,5 SMIC (soit **1828,50 € net/mois**).
- ♦ Vous avez subi une baisse de revenus mensuels d'au moins 15% par rapport aux ressources du mois de février (sans les primes et heures supplémentaires).

Cette aide accompagne prioritairement les salariés en difficultés (ayant des charges de logement d'au moins 40%)

COMMENT BÉNÉFICIER DE CETTE AIDE ?

Action Logement met à votre disposition un site avec un service 100% dématérialisé.

Vous pouvez, après vérification de votre éligibilité sur la plateforme:

1. Constituer un dossier de demande.
2. Déposer vos pièces justificatives :
 - ♦ Une pièce d'identité ;
 - ♦ Un bulletin de salaire de février 2020 ;
 - ♦ Un justificatif de revenu du mois de la baisse de ressources ;
 - ♦ Un RIB ;
 - ♦ Une quittance de loyer ou un relevé de compte bancaire mentionnant la mensualité du prêt, pour le mois de la baisse de revenus.
3. Recevoir l'aide de 300 € (150 € par mois sur deux mois maximum), une fois le dossier complété et validé par Action Logement Services.

De **nouvelles dispositions** de l'aide pour accompagner davantage de personnes en situation de difficultés financières viennent d'être proposées par Action Logement.

À savoir, **une aide de 150 euros par mois sur 6 mois pour certaines situations.**

Contact pour toute information : 0970 800 800

LA DÉPÊCHE



RECHERCHER UN LOGEMENT EST DEVENU SIMPLE 😊

Une nouvelle plateforme locative collaborative 100% digitale est mise à disposition des salariés par Action Logement : www.AL-IN.fr

La loi Elan modifie les règles d'attribution du logement social pour favoriser la mixité sociale :

- Cotation de la demande
- Gestion en flux des réservations

La cotation permet :

- La définition de critères
- La transparence de l'attribution
- La pondération des critères
- L'attribution d'un nombre de points par demandeur

Le demandeur peut visualiser ses chances de succès grâce à cette cotation.

Le passage en flux permet :

- D'optimiser et de fluidifier les logements disponibles
- De faciliter la mobilité dans le parc social
- De favoriser la mixité sociale
- D'assouplir les critères pour répondre aux objectifs locatifs

La digitalisation permet :

- Un accompagnement personnalisé
- Une autonomie du demandeur qui devient acteur de sa recherche
- Une accessibilité permanente

L'entreprise valide le rattachement du salarié éligible à l'entreprise et peut visualiser si le salarié l'autorise, les demandes ainsi que leur état d'avancement.



En fin d'occupation, deux situations ouvrent droit au pécule :

1/ Logements pour convenance professionnelle gérés par ADVENIS, en charge du calcul du pécule sur la base d'un remboursement de 7.5% de l'ensemble des loyers.

Pour ce faire, le collaborateur doit adresser un mail à l'adresse suivante : stephane.traing@advenis.com

2/ Logements pour convenance personnelle accordés dans le cadre du 1% logement, le CES RH GA réalise le calcul du Pécule sur la base d'un remboursement de 15% de l'ensemble des loyers (hors charges) versés depuis l'origine sur production des justificatifs suivants :

- État des lieux d'entrée et de sortie
- Le contrat de location
- Toutes les quittances de loyer
- Le reçu pour solde de tout compte du bailleur

Les justificatifs peuvent être scannés et envoyés par mail.

Délai pour effectuer une demande :

- 6 mois maximum après la libération du logement dans les cas suivants:
 - Mutation entraînant un changement de résidence
 - Départ en inactivité
 - Congé sans soldes pour convenances personnelles
 - Congé parental
 - Décès

Le pécule est diminué de moitié si la libération intervient entre 6 mois et 1 an. Après ces délais, le droit à pécule est totalement supprimé.

- 3 mois maximum après la libération du logement dans les cas suivants:
 - Licenciement
 - Démission
 - Révocation
 - Mise en inactivité d'office

Le pécule est diminué de moitié si la libération intervient entre 3 et 6 mois. Après ces délais, le droit à pécule est totalement supprimé.

Délai de versement :

Le délai de versement sur paie est de 6 semaines après réception des justificatifs.

LA DÉPÊCHE



CONGE CREATION D'ENTREPRISE (CCE)



Ce congé est accessible à tout salarié relevant du statut des IEG pour créer ou reprendre une entreprise industrielle, commerciale ou agricole.

Délai de prévenance :

le salarié doit adresser sa demande par courrier recommandé (ou lettre remise en main propre contre décharge) au minimum 2 mois avant la date envisagée pour le début du congé. Le courrier devra mentionner les dates de début et de fin du congé. La durée fixée par avance est immuable.

Conditions :

- Justifier de 24 mois d'ancienneté (y compris les services accomplis en qualité de travail temporaire ou de stagiaire), consécutifs ou non, dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe.
- Exercer le contrôle de l'entreprise soit en détenant plus de la moitié du capital soit au moins 1/3 du capital y exercer une fonction de dirigeant.
- L'entreprise créée ne doit pas faire concurrence à l'entreprise ou l'intéressé est salarié.
- L'ancienneté est appréciée à partir de la date de début du congé.
- Le CCE ne peut succéder au congé de formation ou à un congé sabbatique

Le rôle de l'employeur :

l'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie du congé pour création ou reprise d'activité par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse. Il peut différer le départ en congé dans la limite de 6 mois à compter de la date de la demande du salarié

Il peut refuser pour les motifs suivants :

- La concurrence entre l'activité projetée et celles de l'entreprise dont est issu le salarié
- Le projet ne relève pas des conditions d'ouverture du CCE

Durée du congé :

5 ans maximum (DP 17-46 non étendue) soit:

- Durée initiale : 1 ans
- Renouvellement : tous les ans jusqu'au 5 ans
- Modalités : le renouvellement se fait par lettre recommandée avec AR au moins 3 mois avant l'échéance et sur présentation d'un extrait de KBIS de moins de 3 mois.

Maintien des droits :

- Maintien de l'avancement et de l'ancienneté uniquement la 1^{ère} année
- Prestations (indemnités journalières; frais de soins...): Maintien des droits pendant 1 an maximum
- Pas d'intéressement et participation pendant la durée du congé.
- Peut procéder au transfert CET vers PEG PERCO
- Maintien des droits au tarif agent les 3 premières années seulement.
- Prime annuelle pendant 5 ans soit un montant total par année de 3049€ : prime à renouveler tous les ans à la date d'anniversaire sur présentation d'un KBIS.

D'autres aides financières conditionnelles existent en fonction de la situation de l'entreprise créée ou reprise
À l'issue du congé, le salarié retrouve un emploi similaire avec le même classement.

Attention : Il faut partir en congés de création d'entreprise en ayant soldé ses congés. Les congés générés sur 2 ou 3 mois seront payés.



Si vous souhaitez de plus amples renseignements, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre appui RH en vous connectant sur le site de My Portal.

LA DÉPÊCHE



INFO PRATIQUES : PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

La dépêche CTFC n°1 de décembre dernier vous avait présenté les garanties et prestations servies par l'assurance prévoyance groupe, souscrite par ENGIE auprès de Malakoff-Médéric.

Vous avez la possibilité, si vous estimez les prestations servies insuffisantes, d'ajouter à cette assurance prévoyance complémentaire auprès de toute compagnie proposant une offre d'assurance de personnes.

Afin de vous donner une vue des différentes offres que vous pourriez trouver sur le marché, nous avons consulté trois compagnies et comparé les offres (cotisations, prestations servies).

Ci-après le résultat de cette analyse :

Offres analysées

Nous avons tout d'abord étudié l'offre de la CCAS avec son contrat IDCP.

Nous avons également consulté la MAIF, ainsi que la MACIF.



Couvertures (garanties)

Ont été étudiées et ont fait l'objet d'un devis les garanties ci-après :

- Capital décès toutes causes
- Invalidité absolue et définitive

Les garanties suivantes étant couvertes par le contrat d'assurance prévoyance obligatoire Malakoff Médéric souscrit par ENGIE, n'ont pas été étudiées ni valorisées dans le cadre de cette analyse :

- Décès accidentel
- Rente éducation
- Garantie allocation obsèques

Nous nous plaçons dans le cas de figure où seul le souscripteur est assuré (pas de souscription pour le conjoint).

Hypothèses de souscription

Nous nous plaçons dans l'hypothèse d'un assuré ayant un salaire annuel brut de 50 000 € (paramètre pris en compte pour la souscription au contrat IDCP), âgé de 50 ans, et souhaitant une prestation complémentaire d'un capital garanti de 2 fois ce salaire brut annuel soit 100 000 €.

Il est à noter que l'âge et les déclarations faites au moment de la souscription (santé) peuvent (ou pas) avoir une incidence sur le montant de la cotisation.

Questionnaire médical - Exclusions – Surprises

La réponse au questionnaire médical obligatoire fera l'objet d'une analyse par le médecin conseil de la compagnie d'assurance. En fonction de cette analyse, des exclusions peuvent être stipulées au contrat (situations où la garantie n'est pas acquise), des surprises peuvent également être appliquées.

Dans certains cas, la compagnie peut également décider purement et simplement de ne pas assurer le demandeur.

Contrat « IDCP »

Sont retenus dans le périmètre, les garanties suivantes :

- Décès toutes causes
- Invalidité statutaire ou invalidité absolue et définitive

Ci-après les cotisations par garantie pour un souscripteur âgé de 50 ans et pour un capital garanti souhaité : 100 000 €

| Garantie | Capital garanti | Salaire annuel brut | Cotisation annuelle en % du salaire annuel brut | Cotisation annuelle € |
|---|-----------------|---------------------|---|-----------------------|
| • Décès toutes causes | 100 000 € | 50 000 € | 1,38 % | 690 € |
| • Invalidité statutaire ou invalidité absolue et définitive | 100 000 € | 50 000 € | 0,526 % | 263 € |

LA DÉPÊCHE



Soit une cotisation annuelle totale de 953€.

À noter que cette cotisation n'est pas réindexée dans le temps passé 40 ans (comme c'est le cas pour d'autres contrats).

Par ailleurs, IDCP n'applique pas de surprime en cas de risque majoré.

En revanche, le contrat peut être assorti d'exclusions de garanties, voire faire l'objet d'un refus de souscription.

Contrat « MAIF »

Sont retenus dans le périmètre, les garanties suivantes :

- Décès toutes causes.
- Invalidité permanente absolue.

Cotisation par garantie pour un souscripteur âgé de 50 ans et pour un capital garanti souhaité de 100 000 €.

| Garantie | Capital garanti | Cotisation annuelle en % du capital garanti (souscripteur âgé de 50 ans) | Cotisation annuelle € |
|--|-----------------|--|-----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Décès toutes causes • Invalidité statutaire ou invalidité absolue et définitive | 100 000 € | 0,64 % | 640 € |

Soit une cotisation totale de 640 €. Le contrat ne permet pas de souscrire l'une des deux garanties indépendamment de l'autre.

À noter que contrairement au contrat IDCP, cette cotisation est réindexée dans le temps d'année en année en fonction de l'âge du souscripteur. À titre d'exemple, à 50 ans, la cotisation annuelle est de 0,64 % du capital garanti. A 55 ans, elle est de 0,91% du capital garanti, à 60 ans, de 1,56 %, et ainsi de suite. Dans la même logique, la cotisation est plus faible à 30 ans : 0,15 %, à 40 ans : 0,24 %, ou 45 ans : 0,44 %.

Contrairement au contrat IDCP, le contrat peut faire l'objet d'une surprime en fonction des déclarations faites lors de la souscription (santé). **Il n'y a en revanche pas de cas d'exclusion**, hormis le refus d'assurer le souscripteur par exemple.

Contrat « MACIF »

Sont retenus dans le périmètre les garanties

- Décès toutes causes
- Invalidité permanente absolue

Cotisation par garantie pour un souscripteur âgé de 50 ans et pour un capital garanti souhaité de 100 000 €

| Garantie | Capital garanti | Cotisation annuelle en % du capital garanti (souscripteur âgé de 50 ans) | Cotisation annuelle € |
|--|-----------------|--|-----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Décès toutes causes • Invalidité statutaire ou invalidité absolue et définitive | 100 000 € | 0,69 % | 690 € |

Le contrat ne permet pas de souscrire l'une des deux garanties indépendamment de l'autre.

La cotisation est réindexée dans le temps d'année en année en fonction du coût de la vie, ainsi que le capital garanti. L'âge n'entre pas en compte dans l'évolution de la cotisation.

Le contrat peut faire l'objet d'une surprime en fonction des déclarations faites lors de la souscription (santé).

Il n'y a en revanche pas de cas d'exclusion, hormis éventuellement le refus d'assurance.

