



LE PROJET ENGIE/ BRIGHT en 5 QUESTIONS ?

En cinq questions, la CFTC vous explique la nouvelle stratégie du Groupe ENGIE avec la mise en œuvre du projet nommé provisoirement FOLIO/BRIGHT – démantèlement d’ENGIE annoncé en juillet dernier - et ses conséquences.

Pourquoi ce changement de stratégie un an après la création d’ENGIE Solutions ?

C'est simplement une décision du Conseil d'administration et de son Président Jean Pierre Clamadieu, d'où le départ forcé d'Isabelle Kocher en février 2020.

Dans quel but ?

Pour qu'ENGIE redevienne un pur Énergéticien en conservant les services associés à l'énergie, pour une meilleure lisibilité et une plus grande croissance.

Comment ?

- 1° Afin de les vendre, ENGIE regroupe les activités issues d’ENGIE Solutions qui ne sont pas directement liées à l’énergie en créant "**BRIGHT**".

Par exemple, pour la France, cela concerne : **INEO et ses filiales, AXIMA et ses filiales.**

Soit au total 74 000 salariés dans le monde entier dont 58 000 en Europe et **28 000 en France.**

- 2° Toutes les autres entités du groupe - dont **ENGIE Energie Services** - restent ENGIE, soit environ 90 000 salariés.
- 3° ENDEL est déjà en vente indépendamment de ce projet.

Le projet sera présenté à partir du 18 février 2021 aux Instances Représentatives du Personnel pour une création juridique de BRIGHT au 1er juillet 2021.

Quels changements immédiats pour les salariés ?

Dans l’immédiat, aucun changement dans le contrat de travail pour les salariés d’ENGIE et BRIGHT. Chacun garde son emploi et son employeur.

Seuls des salariés du Corporate d'ENGIE SA, de GBS Services et aussi quelques emplois à la marge pourraient être concernés par un changement de société.

Il est à noter que les partenaires sociaux ont obtenu des garanties pour le maintien de l'activité de **GBS** dans BRIGHT et ENGIE. Malheureusement, à ce stade, nous ne pouvons pas en dire plus, la loi nous l'interdisant avant le passage en Instances Représentatives du Personnel le 18 février prochain.

Quelles conséquences pour la suite ?

Pour la suite, rien n'est moins certain.

Quel sera l'avenir d'ENGIE, le plus petit des trois énergéticiens français ? De futures fusions ou OPA sont des options qui pourraient voir le jour.

Quelle sera la future forme capitalistique de BRIGHT ? Introduction en bourse, rachat par un major de l'activité, rachat par un fond d'investissement ? Les conséquences seront forcément différentes en fonction du scénario retenu.

Il n'y a aucune garantie de réussite pour les 2 nouveaux futurs Groupes (ENGIE/BRIGHT).

De plus, c'est un changement de philosophie pour le Groupe, la RENTABILITE FINANCIERE devenant le premier centre d'intérêt, les clients et l'humain passant au second plan.

Enfin, il reste beaucoup d'incertitudes pour les salariés de BRIGHT et l'avenir du Facilities Management (FM) d'ENGIE Energie Services doit être clarifié. La **CFTC** a déjà alerté la Direction sur l'importance de cette activité pour nos clients dans l'exploitation des immeubles.

La **CFTC** réserve son avis sur la création de BRIGHT tant que le Groupe ne s'engage pas sur des garanties sociales pour les 74 000 salariés qui vont quitter ENGIE. La **CFTC** s'associe à l'ensemble des représentants du personnel siégeant au Comité européen qui ont émis les revendications suivantes :

- ✓ Pas de vente à la découpe des différentes sociétés projetées dans BRIGHT : vente en bloc.
- ✓ Pas de procédure collective de suppression d'emplois pendant 3 ans.
- ✓ Garantie du maintien des statuts sociaux des futures entités BRIGHT (contrat de travail, salaires, protection sociale, temps de travail,...) pendant 3 ans.
- ✓ Prévoir en amont le statut social de la « société Corporate de BRIGHT ».
- ✓ Encadrement du processus de volontariat du grèvement des postes du Corporate BRIGHT, modalités de suivi.
- ✓ Constitution des futures IRP « Groupe » (Comité Européen, Comité Groupe) de BRIGHT, avec des garanties sur le maintien de la qualité du dialogue social dans la nouvelle entité (extension des dispositions des accords-cadres d'ENGIE en vigueur à la nouvelle entité, au moins pour une durée de 3 ans)
- ✓ Modalités de suivi des engagements sociaux.

**TOUTES LES ÉQUIPES DE LA CFTC SONT MOBILISÉES SUR CE PROJET
ET RESTENT À VOTRE ENTIÈRE DISPOSITION POUR RÉPONDRE
À VOS QUESTIONS OU SIMPLEMENT ÉCHANGER SUR CE SUJET.**

CONTACTEZ-NOUS !