



Que d'annonces pour ENGIE ces derniers jours : des résultats qui restent une nouvelle fois très solides et une acquisition majeure et structurante pour le Groupe.

Si le niveau de performance du Groupe confirme la robustesse de sa stratégie, pour FO la seule priorité reste et restera les salariés qui sont sa vraie richesse.

Et justement quels peuvent être les impacts pour les salariés ?

L'acquisition de UK Power Networks, acteur central sur son marché dans des activités régulées, représente l'arrivée de plus de 5 000 nouveaux salariés dans le Groupe.

Bien qu'il s'agisse d'une belle acquisition, pleinement cohérente avec la transformation engagée, FO regrette qu'ENGIE n'investisse plus en France et que l'emploi sur le territoire diminue. **Notre statut IEG devient plus que minoritaire dans le Groupe et sa défense est donc un combat de tous les jours.**

Malgré la dynamique positive de cette opération, plusieurs interrogations ont été soulevées par vos représentants au Conseil d'Administration :

- **Niveau d'endettement après l'acquisition** : comment maintenir le rythme des investissements ? Comment répondre à de futurs besoins de financement ?
- **Cessions annoncées** : nécessité d'une vigilance accrue sur leur calendrier et leurs impacts. Les salariés sont inquiets et les actualités du Groupe ne sont pas de nature à les rassurer (vente d'EHS, délocalisation en Roumanie, GEPP...)
- **Actionnariat** : l'effet de dilution de la part de l'Etat dans l'entreprise est atténué mais il est réel. La présence de l'Etat est un gage de stabilité sociale et sécurise les salariés, la dilution doit rester limitée pour que l'Etat conserve son statut d'actionnaire fort au sein d'ENGIE. En parallèle, cette acquisition entraîne une dilution mécanique de l'actionnariat salarié et nous éloigne de l'objectif que s'est fixé le Groupe des 5 % du capital détenus par les salariés. L'actionnariat salarié doit se maintenir à un niveau correct. Cette acquisition entraîne une dilution mécanique. Cela nous éloigne de l'objectif des 5 % du capital détenus par les salariés.



Actionnariat salarié et partage de la valeur

Dans ce contexte, le sujet du partage de la valeur et de l'actionnariat salarié est une priorité pour nous.

Déjà l'administrateur représentant les salariés actionnaires a obtenu que s'ouvrent, en début d'année, des échanges sur le partage de la valeur au niveau du Groupe, discussions qui sont en cours.

Puis les représentants au Conseil d'Administration ont rappelé l'importance :

- D'un engagement ferme sur des plans d'actionnariat salarié ambitieux pour rapidement corriger l'effet de dilution et atteindre l'objectif d'un actionnariat salarié de 5% du capital.
- De la mise en place de solutions structurelles et pérennes du partage de la valeur : les leviers classiques tels que les NAO, un dispositif LINK renforcé, des plans d'actions gratuites doivent être activés, mais des solutions innovantes complémentaires doivent pouvoir être trouvées.

Le partage de la valeur peut prendre différentes formes et l'actionnariat salarié en est un levier.

La Direction s'est déjà engagée à limiter au plus vite les effets de la dilution de l'actionnariat salarié dans le cadre des plans Link prévus ces 3 prochaines années.

Une négociation collective s'engagera prochainement avec les syndicats représentatifs du groupe pour déterminer les conditions dans lesquelles les futurs plans d'actionnariat Link se concrétiseront.

FO défend le maintien d'un actionnariat salarié fort qui permet de mieux associer les salariés à la création de valeur du Groupe et au fruit de leur travail. Mais nous demandons au Groupe d'être plus ambitieux encore et plus généreux pour un partage de la valeur durable. Nous porterons haut et fort nos revendications : des plans d'actions gratuites, le maintien d'une décote sur le prix de l'action incitative et une participation du Groupe qui permette la souscription du plus grand nombre.