



Résultats 2016 du Groupe : Les cessions pour financer le dividende ?

Le jeudi 2 mars, le Groupe ENGIE a présenté à la presse ses résultats 2016. Au-delà des résultats financiers qui méritent d'être commentés, une fois encore, le Groupe omet d'évoquer la contribution des salariés à l'atteinte des objectifs. Par ailleurs, le Groupe a annoncé une augmentation des efforts demandés aux salariés, en révisant à la hausse le plan « *Lean 2018* » de 20 % qui représente environ **560 millions d'euros de coupe budgétaire supplémentaire**.

Que faut-il en retenir ?

Recul du chiffre d'affaires et de l'EBITDA

Le chiffre d'affaires est encore fortement impacté par la baisse du prix des commodités (matières premières), et traduit un portefeuille d'activités encore largement dominé par le secteur marchand : il est **en baisse de 4,6 %**.

L'EBITDA suit cette tendance avec une **baisse de 5,2 %**, malgré un redémarrage de centrales nucléaires belges (Doel1, Doel 3 et Tihange), et un niveau de réalisation avancé du plan **Lean 2018**, lequel est **réévalué de 20 % à la hausse : les salariés apprécieront...**

Des résultats contrastés

Le Groupe enregistre de nouvelles dépréciations d'actifs, pour un montant de 3,8 milliards d'euros, et un résultat net récurrent en diminution de 100 millions à 2,5 milliards d'euros.

En parallèle, le Groupe a finalisé 7,2 milliards d'euros de cessions d'actifs, tandis que les investissements nécessaires à la réalisation de la stratégie sont seulement « **identifiés** » à hauteur de 75 %.

A noter que les résultats sur la France sont positifs, preuve que les salariés du périmètre historique sont plus à la hauteur des ambitions du Groupe que Lean qui leur met continuellement la pression !

Un équilibre trompeur des emplois et des ressources

En 2016, **la trésorerie nette du Groupe** s'améliore en raison du produit des cessions qui couvre plus de la moitié du programme d'investissements. **Sur 2017**, cet équilibre **sera remis en cause par le tarissement du produit des cessions, tandis que le Groupe s'engage auprès des actionnaires à garantir un dividende de 1 € par action** (environ 2,9 milliards d'euros) **au titre des résultats de 2016**.

De plus, **les prévisions de croissance organique du chiffre d'affaires en 2017** sont en affichage optimistes, mais dans la pratique, elles **sont dénuées de toute explication réaliste**. Rappelons que l'amélioration du chiffre d'affaires repose sur la réalisation effective d'activités nouvelles générées par le plan d'investissements, au-delà de la phase d'identification.

La confiance des marchés

Soyons clairs, il fallait aujourd'hui à la Direction générale du groupe retrouver la confiance des marchés financiers. C'est ce qui explique sans doute « l'oubli » des messages à destination des salariés ! Or, **les agences de notation restent peu convaincues du bien-fondé de la stratégie, en plaçant le Groupe sous surveillance négative.**

La direction du Groupe ne se trompe-t-elle pas de cible ? Le rebond, envisagé explicitement dans cette communication, passe d'abord par la mobilisation et l'adhésion des salariés. Or elle annonce d'abord une accentuation de la pression du plan Lean qui pèsera sur toutes les BU. L'enjeu n'est pas simplement financier : la mobilisation des salariés passe d'abord par une clarification de leur avenir et des actions relatives à leur employabilité, ainsi que par un partage équitable de la valeur créée.

Perspectives et paris à venir

La stratégie choisie fait courir un risque économique patent. Si les cessions sont bien définitives, le nouvel élan apporté par les investissements n'est qu'hypothétique. A ce jour, le Groupe a fixé le dividende à venir, vendu une grande partie de « l'ancien monde », décrété de nouvelles économies, mais identifié seulement les sources du nouvel essor.

Les perspectives annoncées peuvent conduire à un Groupe atrophié, désindustrialisé et des salariés démotivés, car mis constamment sous pression.

Pour la CFE-CGC, la sortie de cette impasse nécessite l'abandon de la politique de dividende actuelle, l'arrêt des décrets des plans et « sur-plans » d'économies arbitraires, et de redonner du sens et retrouver la confiance des salariés.

Pour la CFE-CGC, le rebond recherché passe, obligatoirement, par la confiance redonnée aux salariés. Cela requière de remettre les salariés au centre de la stratégie.