

Au sommaire

Fonds Chinois : celui-ci a pris 30% du capital de l'activité « Exploration/Production » Les déclarations du président de CIC sont anti-sociales.

Salaires emplois résultats groupe, courrier au président Mestrallet : La CGT demande une négociation sur la politique salariale du groupe GDF Suez (septembre). Le président répond (décembre) : les NAO se déroulent sous la pression de la crise.

Cette crise ne semble pas atteindre les gros actionnaires de Suez (résultats groupe). Emplois en baisse à périmètre constant

Harcèlement et répression : de nouveaux licenciements chez SITA Négoce. Dans plusieurs sociétés du groupe, les relations sociales sont lamentables et loin des discours du président

Réorganisation continue :

- création de la branche énergie Europe
- vente de 30% des activités d'exploration de GDF à un fonds d'État chinois.
- délocalisation fiscale des activités stockages internationales (L'État laissant faire).

Vente de 30% de l'exploration à un fonds souverain chinois CIC

Le Comité d'entreprise européen de GDF Suez (CEE) était consulté sur l'ouverture du capital de la filiale d'exploration production à 30 % au fonds souverain Chinois CIC.

Les représentants CGT ont émis une appréciation négative motivée par les éléments suivants :

- cette ouverture du capital vient confirmer un changement de stratégie du groupe ;
- il s'agit d'une orientation vers l'Asie et les pays émergents (capable de payer), considérés comme « *des secteurs à forte croissance* » permettant de dégager du cash pour les actionnaires de GDF Suez et de l'abandon progressif de la chaîne gazière pour se placer sur le marché de l'électricité ;

● ils considèrent que cette stratégie porte un risque, à terme, de désengagement du groupe dans le domaine de l'exploration production et du continent européen ;

● CIC à des valeurs éthiques discutables ;

● GDF Suez manque de transparence sur les droits fondamentaux.

Les représentants du personnel du CEE constatent l'écart important entre le discours social du groupe GDF Suez et ses agissements dans la réalité. Alors qu'il s'est engagé, en 2010, sur les principes fondamentaux de respects des règles internationales sociales, il ne demande aucun engagement à CIC. La finance semble prendre le pas sur le social...

(Voir les dernières déclarations du président de CIC au *Figaro* ci-dessous)

Dernière déclaration du président de CIC sans réaction du président Mestrallet : voir com presse sur

<http://cgtgdfsuez.fr>

En résumé : le président du CIC (fonds Chinois) déclare que la vieille Europe est victime des garanties sociales et que les travailleurs sont des fainéants.

C'est vrai qu'en brassant des dizaines de milliards, il se préoccupe de la vie des travailleurs Chinois et maintenant qu'il possède 30% de l'exploration GDF

Suez, il compte bien « *s'occuper des travailleurs Français* » !

Nos revendications :

- Le salaire minimum ne doit pas être inférieur à 1700 euros brut. Le salaire doit doubler à échelon égal en une carrière
- Rappel à GDF Suez des salariés gagnent encore 1070 euros alors que certains gagnent plus de 3 millions.
- Le 13^e mois n'existe pas dans toutes les entreprises du groupe
- Les négociations salariales dans une même entreprise, ne sont pas du même niveau, que l'on soit à Montpellier ou à Paris. Il faut des orientations groupe pour une politique salariale (hors IEG).

Rappel des 10 exigences CGT, voir site CGT : www.cgt.fr

La CGT déplore le décès de Jorge Pereira le 19 décembre 2011.

Il s'est donné la mort sur son lieu de travail en tenue. Il a été retrouvé un courrier sur lui dont nous ne connaissons pas le contenu.

La coordination des fédérations CGT du groupe s'associe à la douleur de ses proches. Une enquête de police et du CHS CT sont en cours. La CGT s'organise pour faire toute la clarté sur ce suicide.

Jorge Pereira était délégué syndical CGT (Degremont service usine de Valenton), membre du comité de groupe France, très apprécié de tous.

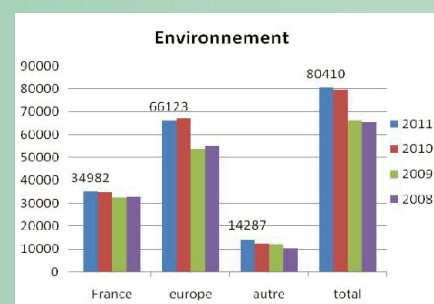
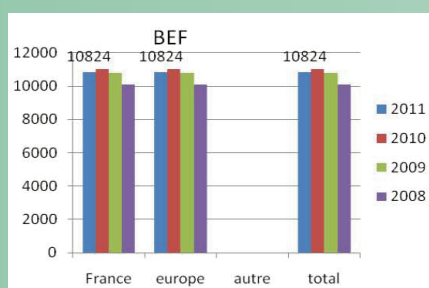
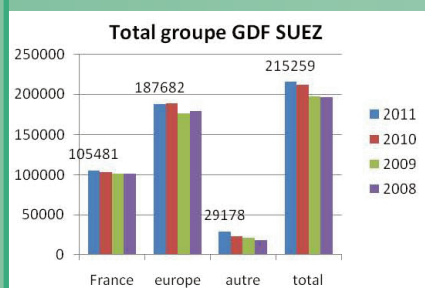
Salaires... emplois

Retrouvez sur <http://cgtgdfsuez.fr>: la déclaration CGT au Comité de Groupe France, la lettre au PDG sur les salaires et sa réponse

Les chiffres GDF Suez : résultats 2011 comparatifs

Année	2008	2009	2010	2011	écart 2010/2011
Chiffre d'affaire milliards d'euros	83	80	84,5	90,67	7,3%
Ebitda (résultat d'exploitation)	13,9	14	15,1	16,5	9,3%
Résultat net groupe		5,23	5,62	5,42	-3,6%
Total versé aux actionnaires	6,8	4,028	4,409	4,723	7,1%
Dividende par action	1,4	1,47	1,5	1,5	0,0%
Dette	28,9	30	34	37,6	10,6%
Nb de salariés dans le monde` en France	196 600 101 574	197 378 101 238	211 413 103 865	215 259 105 481	1,8% 1,6%
Masse salariale	9,679	11,365	11,755	12,775	8,7%
Valeur ajoutée	19,615	24,896	26,45	28,868	9,1%
Ration salaire/VA	49,3	45,6	44,4	44,2	-0,5%
Valeur de l'action en fin d'année	35	30	28	21,1	-24,6%

Evolution des emplois à GDF Suez



Analyse 2011

Effectifs monde: +3 846 (+1,8 %) en comptant les 4 761 d'International Power soit une baisse de plus de 1 000 emplois

Par Branche: la **BEF** perd des effectifs (-209) en France

BEE + International: -860 en Europe et +2 922 dans les autres pays du monde

B3G: -230 (avec baisse en FRANCE et Europe et très forte hausse dans le reste monde)

Infrastructure: stable

BES: +1 666 en France et perte de 550 en Europe hors France

Environnement: Après un développement très important (achat de sociétés) en 2010: +13 400

le groupe dégraisse: suppression de 1 136 emplois.

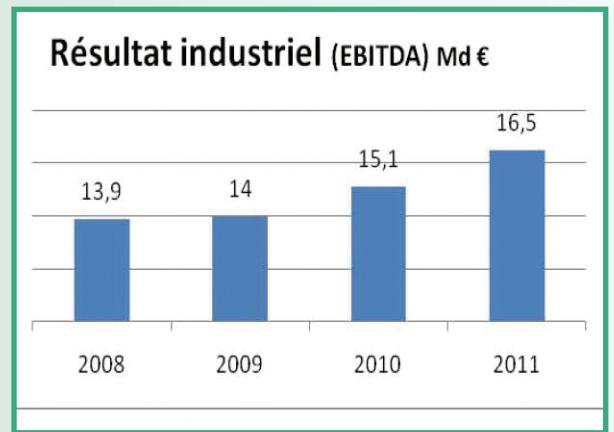
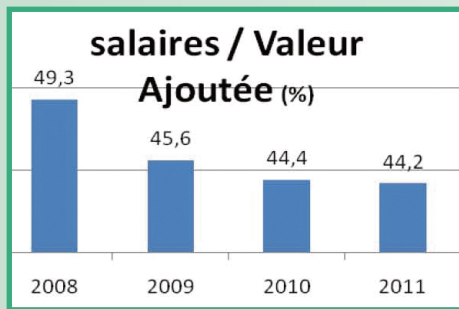
En 2011, développement important dans le reste du monde (+1 802).

Au total l'environnement progresse de 860 emplois avec une nette baisse en Europe: (-950)

Pour le groupe, une nouvelle fois en 2011, les effectifs, à périmètre constant, baissent.

On remarque que comme en 2010 l'internationalisation du groupe

et un certain désengagement en Europe est visible avec une baisse des effectifs en Europe



Pour renflouer la dette GDF SUEZ vend (6 Md €) :

- E&P International : 2,3 Md€ (30% fond chinois)
- GRTgaz : 1,1 Md€ (25% caisse des dépôts)
- G6 Rete Gas : 0,7 Md€
- Intercommunales belges : 0,7 Md€
- Atlantic LNG : 0,6 Md€
- Elgin Franklin : 0,6 Md€
- Noverco : 0,2 Md€
- Bristol Water : 0,4 Md€

La réorganisation du groupe continue

Branche Europe internationale : regroupement des activités du domaine énergie (sauf les infrastructures France) dans deux branches :

- une Branche énergie Europe (BEE) correspondant à l'Europe continentale (sans l'Angleterre) ;
- une Branche énergie internationale (BEI) reprenant les activités d'International Power (Angleterre et reste du monde).

Objectif général de cette réorganisation

- Faciliter l'optimisation financière de l'activité énergie en Europe

Organisation cible, organisation matricielle autour de :

- trois grands métiers : gestion de l'énergie, production, marketing et vente
- cinq regroupements de fonction corporate
 - finance, contrôle interne, performance
 - stratégie, développement durable, régulation, entreprise risk management
 - RH, juridique, communication, éthique & compliance
 - business développement
 - IT, achats, organisation, Santé et sécurité, Sécurité, Logistique

- 10 pays regroupés sous 4 « lead countries » (Pays leader)

- Les activités des actuels sièges de « business area » ou de branche concernés seront répartis entre le niveau branche et le niveau pays

Contexte général de la réorganisation BEE

⇒ Virage pris par le groupe : le grand international

- Augmentation de la rentabilité
- priorité au grand international
- rationalisation des activités européennes (vente des activités les moins rentables)

⇒ Conséquence de l'acquisition d'IP (organisation BEEI caduque avec l'acquisition d'IP)

⇒ Stratégie de rationalisation sur les marchés matures et un glissement de l'optimisation de la chaîne gazière vers la convergence gaz-électricité

⇒ Volonté d'une gestion de l'énergie intégrée en Europe

- Synergies Electricité France-Benelux-Allemagne

Social : il s'agit d'une réforme de grande ampleur qui impacte environ 29 150 salariés où un millier seront impactés directement. Les conséquences se feront sentir à court terme et long terme c'est pourquoi la CGT a proposé dans les IRP (notamment au CEE) de suivre particulièrement ces évolutions.

La CGT est opposée à cette réforme qui n'a pour but la maximisation des profits au détriment des emplois et des conditions de travail. Il s'agit directement des conséquences de l'internationalisation du groupe où le rachat d'International Power est le début.

(« plaque de cuivre ») et Gaz-Electricité

- Pour maximiser la création de la valeur aux bornes du groupe et non de chaque entité
- Se donner des possibilités d'arbitrage (ex: vendre du gaz ou produire de l'électricité à partir du gaz, produire ou acheter sur le marché)

⇒ Objectif d'intégration au moyen d'une gouvernance centralisée des métiers et des fonctions avec la visée de performance/création de valeur

Conséquences

Le métier Gestion de l'Énergie prédomine sur l'ensemble des activités de la Branche

Changements des niveaux décisionnels : la question de partage des responsabilités (et de transfert de compétences) entre les fonctions centrales de la branche (métiers et corporate) et les pays est posée ; une organisation centralisée mais qui doit être souple/spécificités locales

Dimension « classique » des gains de productivité :

- Fonctions corporate et management : doublons, spécificité des sièges
- Production (mutualisations, pilotage performance du parc)
- Marketing/ventes : pilotage/lignes métiers, synergies dans la gestion des grands comptes et la structuration des SI, optimisation de la gestion des infrastructures en relation avec la BINF
- Gestion de l'énergie : quel sera le degré de centralisation retenu à l'issue de la phase 2 ? pérennité des organigrammes car le chantier de l'intégration ne sera pas abouti/difficultés et limites
- Des synergies attendues courant 2012 et au delà

Les métiers indiqueront les meilleures pratiques (celles qui rapportent le plus!) aux différents pays.

Des équipes de maintenance optimiseront et organiseront les meilleures pratiques.

En résumé, ce sont les métiers qui prédominent sur les pays. Les arbitrages seront réalisés au niveau Europe.

Les accords

Au niveau Européen : santé sécurité , GPEC
En France : perco, senior , avenant PEG , qualité
 vie au travail.

Chacun peut se saisir des accords et en
 demander l'application !

Les news

Négo en cours : égalité pro et pénibilité,
 instance nationale de dialogue chez SITA,
 les moyens de la coordination nationale CGT
 groupe

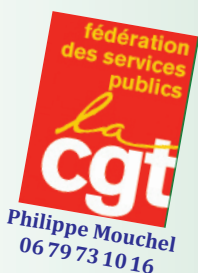
Projet de filialisation des activités informatiques
 et volonté de suppression du statut des salariés
 (IEG)

Mobilité : décision unilatérale de GDF-Suez
Délocalisation fiscales des activités
 internationales de stockage

La CGT dans le groupe GDF Suez: la constitution du groupe suite à la fusion privatisation impacte cinq fédérations CGT (Service public, Métallurgie, Construction, Transport et Énergie).

La CGT a décidé de mettre en place une coordination de ces cinq fédérations. Chaque fédération a nommé un référent
Yves Ledoux anime la coordination: 06 80 36 33 06. La CGT représente sur le groupe 43 % des salariés.

Entreprises	DSC	Téléphone
Cofely	Claude Charpille	06 71 24 04 71
GRT Gaz	Jean-Pascal Beghin	06 61 23 00 14
Storengy	Michel Galiana	06 69 70 93 97
Elengy	Réda Saker	06 07 38 11 16
Ineo	François Mamet Bruno Martelière	06 72 10 93 29 06 13 63 51 15
Axima	Abel Ekollo	06 20 99 42 32
Savelys	Grégory Martinez	06 20 66 51 79
Endel	Yves Sampiétro	06 80 54 17 28
CNR	Robert Textoris	06 74 66 70 55
Shem	Jean -Claude Lavalée	06 07 14 50 60
Lyonnaise	Daniel Bourgitteau	06 72 14 05 68
Degremont	Rémi Locuratolo	06 70 17 25 02
Novergie	Claude Caixon	06 03 26 23 24
Sita	Arejda Lahousine	06 76 08 25 51
GrDF	Olivier Decocq	06 63 831 384
Seitha		
GDF Suez SA	Eric Buttazzoni	06 21 53 77 44
GDF Suez administrateur	Patrick Petitjean	06 20 42 40 40
CPCU	Marc Bontemps	06 88 84 57 02



Pour agir pour mes revendications, j'adhère à la CGT

Nom : Prénom :

Ville :

Téléphone : Courriel :@.....

Entreprise :

Signature :

À retourner à la CGT - 263 rue de Paris - 93 516 Montreuil Cedex