

Sommaire

Salaires p. 1-2 : il faut passer à l'action et faire monter le rapport de force dans le groupe. Nous pouvons réclamer 10 % d'augmentation et imposer l'ouverture de négociations sur les salaires tout de suite

Grande purge p. 2 : contre les EX Gaz de France.

Pression de la direction p. 2 : sur les salariés notamment chez Savelys, Cofely, Sita.

Mort au travail p. 2 : d'un salarié d'Endel

Effectifs p. 3 : baisse relative du nombre de salariés par rapport à la croissance du groupe. En France de façon générale, il faut des hausses d'effectif dans les services, les infrastructures, etc.

Réorganisation continue p. 3 : création de la branche énergie Europe et vente de 30 % des activités d'exploration de GDF à des fonds d'État Chinois.

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 d'autres gagnent plus de trois millions d'euros.
- 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.

Gérard Mestrallet, Monsieur 30%

Seulement 30% d'Etat dans GDF Suez, ventes à environ 30% du capital de GRT gaz et de l'activité d'exploration-production

La bataille des salaires est engagée

La Bataille des salaires est engagée par la CGT. Dans le groupe GDF Suez, les moyens existent mais l'objectif du président Mestrallet est bien de rémunérer les actionnaires.

L'internationalisation du groupe avec le rachat d'International power et la vente d'activité en Europe le prouvent (ouverture du capital de GRT gaz et de l'exploration production, la vente d'activité en Italie, en Hongrie...).

Le 2 mai 2011, les élus et représentants des salariés ont manifesté leur mécontentement lors de l'assemblée générale des actionnaires.

La juste rémunération du travail doit remplacer l'arbitraire et les actionnaires ne doivent pas se gaver quand les salariés



L'action des élus et mandatés du groupe GDF Suez sur les salaires lors de l'assemblée générale des actionnaires le 2 mai 2011

triment pour des salaires de misère. De plus, tout ce qui est donné aux actionnaires ne peut plus servir aux investissements et alimente la crise financière.

Ce n'est pas la crise pour tous !

Alors que le groupe investit de façon dangereuse, dans le monde, et fait monter l'endettement à 42 milliards d'euros, il refuse de négocier une politique salariale !

Les augmentations de salaires sont négligeables et ne compensent pas la hausse du coût de la vie.

Le président Mestrallet se désintéresse complètement du niveau de vie des salariés. Nous devons le mettre dans l'obligation d'ouvrir des négociations salariales tout de suite.

Pour cela, les salariés signeront la pétition et se rassembleront le 11 octobre dans la grève.

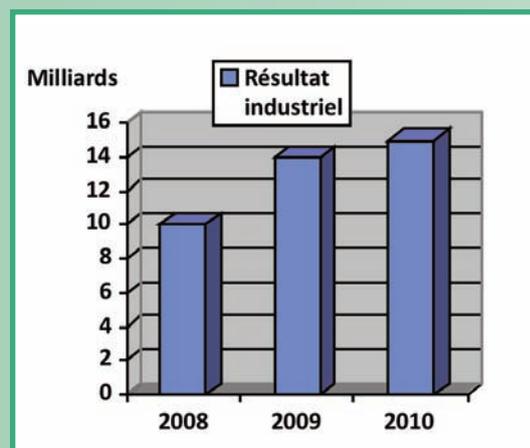
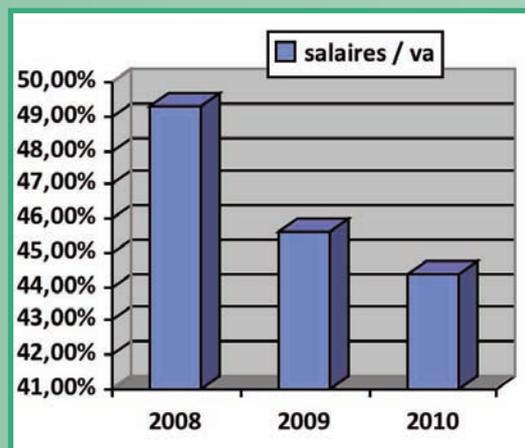
Actions et luttes des salariés dans les entreprises au premier trimestre 2011 : SITA, Novergie, Endel, Cofely, INEO, Lyonnaise des eaux, Savelys et les IEG.

Tous réclament des augmentations des salaires !

La question des salaires a été portée par la CGT au comité de groupe et au comité d'entreprise européen.

Les chiffres GDF Suez : résultats 2010 comparatifs

Année	2008	2009	2010	2009/2010
Chiffre d'affaire milliards d'euros	83	80	84,5	5,6%
Ebitda (résultat d'exploitation)	13,9	14	15,1	7,9%
Résultat net groupe		5,23	5,62	7,5%
Total versé aux actionnaires	6,8	4,028	4,409	4,0289,5%
Dividende par action	1,4 +0,8	1,47	1,5	2,0%
Dette	28,9	30	34	13,3%
Nb de salariés dans le monde` en France	196 600 101 574	197 378 101 238	211 413 103 865	
Masse salariale	11,015	11,4	11,7	2,6%
Action à la fin de l'année en euros	35	30 (-17%)	28	- 6,7%



Grande purge envers les EX Gaz de France, pour placer les proches de Mestrallet. Cette purge s'explique par le comportement du groupe pour grossir à l'international et se désengager des activités historiques en Europe.

Ce sont ceux qui incarnent les notions de services publics, qui sont visés!

Après l'absorption de la Lyonnaise par Suez, ses personnels et ses dirigeants ont été mis au pas.

Après la privatisation de Gaz de France, c'est au tour de son personnel et des notions de service public, d'être attaqués. Idem après la fusion Cofathec et Elyo. Demain les salariés d'International Power apprécieront leur avenir.

Les personnels de la Compagnie du Vent peuvent être inquiets! Maintenant que les fonds chinois entrent dans le groupe! Qui mettra qui au pas? Posons-nous la question: en quoi la fusion GDF Suez a-t-elle été profitable aux salariés? Le développement exponentiel du groupe à l'international du groupe ne profitera pas aux salariés!

Mort au travail: un collègue de l'entreprise Endel travaillant en sous-traitance sur le chantier de l'EPR de Penly a fait une chute mortelle sur le chantier. La CGT travaillera à faire toute la lumière sur cet accident. Deux autres décès en accident de travail sont à déplorer chez Endel.

Suicides et tentatives de suicides: plusieurs cas de salariés ont été relevés mais pour le moment les liens entre suicides et entreprise ne sont pas encore établis. Les enquêtes devraient apporter des réponses. Néanmoins, nul doute que les réformes qui se succèdent depuis la fusion n'engendrent pas la sérénité!

Pratiques sociales courantes chez GDF Suez: plusieurs cas de type harcèlement chez Savelys, Cofely et Sita notamment.

La CGT agit pour stopper ce fléau!

Rappel: l'accord « qualité de vie au travail. »

Dans le cadre d'une négociation européenne sur le partage des résultats de GDF Suez, le groupe a voulu détourner la question des salaires en ne donnant comme seule réponse, l'attribution d'actions du groupe.

La CGT et les autres organisations européennes se sont opposées et ont exigé des augmentations de salaire.

Ce n'est pas avec quelques actions que l'on peut vivre.

Cette rupture des négociations devrait permettre d'aller vers une politique salariale « groupe ».

Dans les entreprises du groupe de chaque pays, les salaires pourraient progresser, a minima, autant que l'inflation et la masse salariale, être augmentée du même niveau que le résultat opérationnel.

Pour cela il faudra monter le rapport de force et aller à l'action revendicative jusqu'à la grève. Journée d'action confédérale prévue le 11 octobre.

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

Les effectifs en baisse relative

L'évolution des effectifs du groupe est essentiellement due à la croissance, à l'international, de l'environnement. Sans cela, ils seraient stagnants alors que les activités du groupe progressent.

La politique « Mestrallet » à l'international a des conséquences en Europe :

- **Branche Europe internationale:** -1000 en Europe et un déploiement monde (+2084). Toutes branches confondues et hors environnement, les effectifs Europe baissent fortement de 2137.
- **Branche Infrastructures:** effectifs stables malgré une augmentation importante des installations.

- **Branche Énergie Service:** effectifs en nette diminution malgré un chiffre d'affaires constant, à prix d'énergie constant : en France, -1000 et dans le monde, -2728.

- **Environnement:** forte croissance des effectifs monde (+21 %), principalement due à la croissance à l'internationale et en Europe.

Malgré une expansion du groupe à l'international (Chiffre d'affaires: +3,7 % 2010 par rapport à 2009), les effectifs sont constants +0,49 %.

On peut donc dire, qu'en relatif, les effectifs baissent.

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).

La branche énergie Europe regroupera donc l'ensemble des activités en Europe continentale de :

- **production d'électricité** (avec prise en compte, dans l'organisation, de la création d'un pôle ENR en Europe);
- **commercialisation de l'électricité et du gaz** et des services associés (l'actuelle BEF);
- **portfolio management et trading** (dont une partie de la B3G actuelle);
- **distribution (hors France)** ainsi que les stockages de la division Europe actuelle (hors activités de la Branche Infrastructure)

Cette branche regroupera environ 30 000 salariés et son siège sera bi-localisé à Paris et Bruxelles.

L'organisation sera matricielle: par pays et par métier.

De plus, les treize pays de la BEE seront regroupés en quatre zones, avec quatre « lead countries »: France, Belgique (zone Belgique, Luxembourg, Pays-Bas et Allemagne), Pologne (zone Pologne, Hongrie, Roumanie et Slovaquie), Italie (zone Italie, Grèce, Espagne et Portugal), qui seront seuls représentés au comité exécutif de la branche. Cirelli prendra la responsabilité de la BEE, à sa création, et Beeuwsaert pilotera la BEI.

Vente de 30 % du capital de l'exploration production: cette vente sera réalisée au profit de fonds d'État chinois. Comme toutes les ventes de patrimoine (GRT gaz et différentes activités en Europe) la cession de 30 % de l'exploration est justifiée pour payer l'achat d'International Power.

La CGT refuse cette internationalisation financière qui s'oppose au développement en Europe.

Cette folie des grandeurs qui endette le Groupe (42 milliards) nous entraînera-t-elle vers le KO?

La CGT intervient sur les salaires lors du comité de groupe du 17 juin 2011

« Le résultat brut d'exploitation, l'Ebitda, progresse de 1,1 milliard soit +7,7 %. Dans le même temps, la masse salariale ne progresse que de 3,4 % (effets périmètre, volume et prix confondus), soit deux fois moins vite. Ainsi en deux ans, la part des salaires dans la richesse produite (valeur ajoutée) est passée de 49,3 % en 2008 à 44 % en 2010.

Au total, c'est 1 milliard et demi qui bascule des frais de personnel vers l'Ebitda, c'est-à-dire vers l'entreprise et les actionnaires.

Pour l'année 2010 seule, la baisse de la part des frais de personnel dans la valeur ajoutée représente 300 millions.

La raison en est simple: la faiblesse des salaires et la pression sur l'emploi. » (...)

Nous rappelons l'initiative de la CGT, lors du dernier comité de groupe, demandant l'ouverture des négociations:

1. **Sur l'encadrement social** des réorganisations qui se traduisent trop souvent par des conditions de travail dégradées, des dévalorisations de contenus de postes et des salaires à la baisse pour les nouveaux embauchés.
2. **Sur la formation professionnelle**, source de qualification et d'expertise pour les salariés.
3. **Et bien évidemment sur les salaires**, pour lesquels l'engagement pris par la direction, lors du temps fort du 2 mai, reste lettre morte.

Ouverture le 15 mars 2011 des négociations sur l'égalité professionnelle: la CGT considère que cette négociation est mal engagée car les données permettant la vérification des évolutions ne sont pas fournies par GDF Suez.

Accord GPEC (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) signé le 23 février 2010.

Cet accord doit être décliné dans toutes les entreprises du groupe :

1. Dans les six mois (avant le 23 août 2010) : mise en place des comités GPEC (un pour l'Europe) première réunion le 1^{er} mars 2011, un par pays (en France, première réunion le 14 mars 2011) puis un comité par territoire (environ huit pour la France) pas prévu.
2. Avant un an (soit avant le 23 février 2011) : deuxième réunion comité GPEC Europe pour la mise en œuvre de l'accord dans les pays et examen des résultats de l'état des lieux et des éléments prévisionnels.

TOUJOURS RIEN POUR LE MOMENT.

Lors de cette première réunion GPEC France, la CGT a demandé l'application de l'accord, c'est-à-dire avoir connaissance des informations GPEC nécessaires. Aucun état des lieux et aucun élément statistique n'ont été donnés aux délégués.

Il semble bien que cet accord, comme beaucoup d'autres, serve uniquement d'affichage publicitaire pour GDF Suez.

La crainte c'est que soit utilisé GPEC pour des plans de suppression d'emplois et non du prévisionnel!

Chaque syndicat CGT des entreprises du groupe est légitime à demander la mise en application de l'accord et les données nécessaires.

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	Salariés	DSC	Téléphone
Cofely	13 800 (-0,5 %)	Claude Charpille	06 71 24 04 71
GRT Gaz	2 733	Jean-Pascal Beghin	06 61 23 0014
Storengy	975	Michel Galiana	06 69 70 93 97
Elengy	452	Réda Saker	06 07 38 11 16
Ineo	14 483 (-0,7 %)	François Mamet Bruno Martelière	06 72 10 93 29 06 13 63 31 15
Axima	3 079	Abel Ekollo	06 20 99 42 32
Savelys	4 523 (+2,3 %)	Grégory Martinez	06 20 66 51 79
Endel	4 223 (-2,7 %)	Yves Sampiétro	06 80 54 17 28
CNR	1 407	Robert Textoris	06 74 66 70 55
Shem	1 250	Jean -Claude Lavalée	06 07 14 50 60
Lyonnaise	5 930	Daniel Bourgitteau	06 72 14 05 68
Degremont	2 228 (-3 %)	Jorge Pereira	06 43 84 42 62
Novergie	1 260	Claude Caixon	06 03 26 23 24
Sita	18 900	Arejda Lahousine	06 76 08 25 51
GrDF	12 360	Bernard Sève	06 66 61 18 94
Seitha	940		
GDF Suez SA	7 302	Éric Buttazoni	06 21 53 77 44



Serge Pléchet
06 30 50 28 59



Martine Feuillerat
06 21 53 74 94



Philippe Mouchel
06 79 73 10 16



Christian Pilichowski
06 13 19 67 93



Jean-Pierre Herniot
06 83 85 64 88

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