

EN RESEAUX

SPÉCIAL ENGIE

De GDF Suez à ENGIE : quel contrat social pour quelle stratégie ?

N° 5 – Mai 2015

Au sommaire

Le groupe vient d'annoncer sa nouvelle identité visuelle, nom et logo.

Cette modification brutale présentée par la direction comme accompagnant le changement vers le « nouveau monde » ne peut que nous interroger.

Contrat social et stratégie :

L'heure de vérité

A nouveau nom, nouveau développement, nouvelle organisation, mais aussi, c'est ce que la CGT revendique, nouveau contrat social.

Nous avons déjà posé cette revendication sur la table au CEE d'avril. C'est sous l'impulsion de la CGT que la Direction y travaille.

Ancien et nouveau mondes intimement liés

La CGT a depuis plusieurs années pointé le besoin de se saisir des enjeux de la transition énergétique pour développer de nouvelles formes d'énergie, de technologies et de services de nature à apporter progrès technique et environnemental mais aussi social (efficacité énergétique en particulier).

Cette évolution ne doit pas être opposée aux métiers d'aujourd'hui qui seront toujours nécessaires : comment assurer la continuité de service sans centrales thermiques, sans stockages de gaz, sans réseaux ? Comment promouvoir les techniques du futur si on ne maîtrise pas déjà les techniques d'aujourd'hui ?

La CGT en a fait une revendication et un projet social il y a déjà plusieurs années : développer les compétences des salariés du Groupe pour leur permettre de développer et d'assurer la diffusion et la mise en œuvre de ces nouveaux produits. Elle a revendiqué en particulier une vraie GPEC (restée souvent lettre morte malgré l'accord cadre européen) et un investissement dans les salariés : formation, développement des qualifications, meilleurs salaires et garanties sociales.

A cette époque, la Direction du Groupe ne se préoccupait nullement de transition énergétique et encore moins en Europe, toute concentrée qu'elle était sur l'international et la fusion avec IP. Les choses ont semblé t'il changé et la transition énergétique figure en bonne place dans l'énoncé de la stratégie. Encore faut-il agir concrètement.

Investir en Europe, Investir dans le personnel

Si GrDF pousse la biomasse, GRT l'hydrogène, Elengy le GNL, INEO les sites pilotes "smart", reste que l'essentiel du personnel n'en voit pas la couleur. Les investissements restent concentrés sur l'international. Les salariés du service ont toujours aussi peu de formation, le domaine de la recherche et de l'innovation est bien mal organisé : d'un côté la recherche en berne (chute des budgets et des effectifs du CRIGEN), de l'autre l'innovation placée au marketing (?), enfin les énergies renouvelables France qui font une entité de la nouvelle organisation. Un des cinq métiers était censé reprendre et coordonner les énergies nouvelles mais il s'avère que ce métier est surtout l'aval-territoire et collectivités (à côté de l'aval-pro et l'aval-particuliers) et que son responsable étant un "politique", il s'agira surtout d'un démarchage des collectivités locales plutôt qu'un métier porteur de l'innovation énergétique.

Nous maintenons l'idée développée notamment lors du comité de groupe de décembre dernier qu'il faut une entité porteuse et coordinatrice de l'effort de recherche-innovation et de mise en production des techniques nouvelles (nous pourrions l'appeler métier ou direction des études et techniques nouvelles mais certains trouveraient que nous faisons du mauvais esprit). Cette entité doit permettre un rééquilibrage des investissements industriels en faveur de la France et de l'Europe mais aussi un développement des moyens humains.

La CGT pense que l'enjeu est de capitaliser sur les connaissances, les expertises, la maîtrise des technologies et les qualifications des salariés du Groupe pour enrichir les produits du groupe tout en assurant les métiers actuels. Pour la CGT, il y a cohabitation et renforcement mutuel des activités classiques et des activités nouvelles, et non rupture.

A nouveau monde, nouveau contrat social

Les salariés actuels du groupe doivent donc être au centre du changement et pour cela, nous défendons la revendication d'un contrat social pour leur assurer que les changements ne se feront pas contre eux, qu'ils en seront les principaux acteurs et qu'ils en verront les bénéfices.

Pour nous le contrat social doit porter sur :

. La garantie de l'emploi qui doit être clairement actée

. Les outils nécessaires à cette garantie :

- un accord sur les règles de mobilité dans le groupe, plus protecteur que la décision unilatérale actuelle, en particulier sur le maintien à minima des garanties collectives dont bénéficient les salariés

- une politique de formation très active permettant aux salariés de progresser en qualification et de se former aux nouvelles techniques

- une GPEC permettant d'anticiper et de mener une politique d'adaptation des compétences permettant notamment aux salariés qui seraient sur des métiers en régression de conserver voire d'améliorer leur place dans les métiers du groupe.

. La garantie de maintien des garanties collectives (statut et conventions collectives, accords collectifs) en cas de changement de périmètre, selon le principe qu'à activité constante, les changements juridiques ou organisationnels ne doivent pas engendrer de modification du statut social. Ceci est bien évidemment largement bafoué aujourd'hui (voir les filiales- centres d'appel commerciaux qui sont au Syntec alors qu'elles travaillent exclusivement pour l'énergie -elles devraient donc être aux IEG- ou pour les services -elles devraient alors être à la FEDENE).

Contrat social et stratégie : l'heure de vérité

A nouveau nom, nouveau développement, nouvelle organisation, mais aussi, c'est ce que la CGT revendique, nouveau contrat social.

Nous avons déjà posé cette revendication sur la table au CEE d'avril. C'est sous l'impulsion de la CGT que la Direction y travaille. Nous attendons donc des réponses tant sur la mise en place de la stratégie que sur le contrat social. Nous demandons que des accords soient négociés.

Nous savons que ce sont les salariés qui font l'entreprise et non les entreprises qui façonnent les travailleurs. Le président MESTRALLET comprendra-t-il cet équilibre ?

C'est la façon dont seront intégrés – ou non - les salariés et leurs garanties collectives, qui fera la démonstration de ce que veut vraiment la direction : abandonner l'Europe ou non, abandonner la production-provisionnement ou non, être un vrai industriel ou être un ensemblier ?

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 Energie).

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	SALARIES DSC	TELEPHONE
COFELY	STEPHANE GALIAY	06 68 91 93 45
GRT GAZ	CLAUDE NOEL	0762 45 88 12
STORENGY	MICHEL GALIANA	06 69 70 93 97
ELENGY	REDA SAKER	06 07 38 11 16
INEO	PASCAL BOIN OLIVIER LAMBERT-DESGRANGES	06 45 70 78 95 06 73 18 03 88
AXIMA	ANDRE ANTON	06 16 92 00 93
SAVELYS	MOHAMED HADDOUCHE	06 10 65 09 56
ENDEL	YVES SAMPIETRO	06 80 54 17 28
CNR	ROBERT TEXTORIS	06 74 66 70 55
LYONNAISE	PHILIPPE JACQUET	06 80 67 41 04
DEGREMONT	REMI LOCURATOLO	06 70 17 25 02
NOVERGIE	CLAUDE CAIXON	06 03 26 23 24
SITA	FREDERIC DENARNAUD	06 84 28 65 18
GrDF	OLIVIER DECOCQ	06 63 83 13 84
GDF SUEZ SA	ÉRIC BUTTAZONI	06 21 53 77 44
SHEM	ETCHELAMENDY CLAUDE	06 45 48 55 05



BULLETIN D'ADHESION

A retourner à la COORDINATION CGT GDF SUEZ – 263 rue de Paris – 93516 MONTREUIL Cedex

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

NOM : Prénom :

Adresse : Ville :

Entreprise : Tél. : SIGNATURE :