



COMMUNIQUE INTERSYNDICAL SUITE AU CCE EXTRAORDINAIRE DE GDF SUEZ SA DU JEUDI 12 JUILLET 2012

Les élus du Comité Central d'Entreprise (CCE) de GDF SUEZ SA ont été convoqués ce jeudi 12 juillet 2012 en séance extraordinaire avec pour seul point à l'ordre du jour une information en vue d'une future consultation sur le « projet de filialisation des activités opérationnelles de la DSI au périmètre France ».

L'ordre du jour de cette séance a été signé seulement par la Présidente du CCE suite au refus de la Direction d'inscrire, à la demande du Secrétaire, un point complémentaire portant sur les questions des élus du CCE dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte économique prévu par le Code du travail.

Ainsi, la Direction a présenté son projet avec les principaux points suivants :

- les objectifs et le déroulement de l'opération projetée (mission et organisation actuelle de la DSI, mission et organisation projetée de la filiale et de la DSI corporate),
- les conséquences sociales de l'opération projetée (contrat de travail, statut collectif, conséquences sur la représentation du personnel, communication et conduite du changement),
- le projet de garanties sociales applicables au personnel transféré (rémunération, temps de travail, épargne salariale, protection sociale, ...).

Après cet exposé, les élus ont voté à l'unanimité la résolution suivante :

Madame la Présidente,

Le CCE de GDF SUEZ S.A a pu observer depuis un an un ensemble de faits préoccupants quant à l'avenir de la DSI du Groupe et du statut des salariés.

Ces faits touchent tant à la perspective d'une filialisation qu'à une situation interne de la DSI très préoccupante. Ils sont recensés ci-après.

1/ Une communication sur une filialisation de la DSI qui perturbe fortement les salariés

La direction a annoncé en juillet 2011 aux salariés de la DSI la filialisation avec passage à la convention collective Syntec.

Cette communication suscite une forte inquiétude chez les salariés, renforcée par le fait qu'aucune information complémentaire n'a été communiquée depuis juillet 2011.

Du reste, mobilisés depuis l'été dernier, les salariés rejettent ce projet avec une pétition signée par 80% du personnel.

2/ Changement permanent et désorganisation interne de la DSI générant incertitude et manque de visibilité

Depuis plusieurs années, l'organisation de la DSI change sans cesse, et il existe un décalage important entre les organigrammes et les organisations réelles du travail. Beaucoup de salariés ne savent plus qui fait quoi et parfois ne savent plus qui est leur manager.

Ce changement permanent alimente l'idée que la cible organisationnelle n'est pas maîtrisée, d'autant que le sens des changements d'organisation est peu ou mal expliqué. La perspective de la filialisation accrédite le constat que l'organisation actuelle est laissée à l'abandon.



Est également ressenti un manque de gouvernance et d'arbitrage entre les organisations françaises et belges.

3/ Mobilité importante de salariés de la DSI vers d'autres entités du Groupe ou de la Branche

Les flux de mobilité à la DSI se caractérisent pas un déséquilibre entre les mobilités entrantes et les mobilités sortantes (plus de sorties que d'entrées), entraînant un mouvement de remplacement des internes par des externes et un niveau de sous-effectif chronique.

La DSI n'est plus une entité attractive pour le personnel et les flux vers d'autres entités du groupe mettent en péril sa capacité à réaliser ses missions ainsi que les conditions de travail des salariés.

4/ Viabilité de la filiale

Les schémas d'activité de la DSI reposent sur une adhésion forte de l'ensemble des BU du Groupe à une organisation informatique « fédérée » autour de schémas directeurs partagés.

Toutefois la 3ème directive qui impose le désengagement de la branche infrastructures et le fait que certaines branches (comme l'environnement) ne semblent pas souhaiter rejoindre l'organisation fédérée, inquiètent quant à la taille critique et la viabilité des activités en mode intégré.

5/ Incohérence sur l'emploi et risque sur le statut

La direction limite l'embauche de nouveaux personnels à la DSI alors que le besoin s'accroît (tickets d'embauche notablement inférieurs au besoin) et compense le sous-effectif par l'utilisation de personnels externes qui sont pourtant plus coûteux que des internes.

Le déséquilibre entre internes et externes se creuse amenant des situations paradoxales où les internes sont managés par des externes.

Cette politique incohérente d'un point de vue économique et social semble confirmer que la volonté de la direction est de réduire le nombre d'emplois au statut IEG dans la fonction informatique et d'engager, en commençant par la DSI, une action de remise en cause progressive du statut.

6/ Pas d'explication convaincante sur les apports d'une filialisation

Depuis que ce sujet a été évoqué, il n'a été donné à aucun moment d'argument sur l'intérêt de la filialisation, qu'il soit stratégique, économique ou opérationnel.

7/ Risque sur la pérennité de l'emploi dans la filiale

Du fait de la perte de la garantie de l'emploi associée au statut et d'une stratégie qui ne garantit pas suffisamment la viabilité de la filiale nous sommes inquiets sur la pérennité de l'emploi des salariés concernés par le transfert.

8/ Crainte que la filialisation ne soit le prélude à une cession de l'activité

Devant cette incertitude, nous voyons le risque qu'après la filialisation, la seconde étape soit la cession de l'activité, en transférant à un opérateur externe la gestion de l'adaptation de l'activité.

Nous avons un précédent dans le Groupe, avec la société Trasys (services d'informatique industrielle d'Electrabel-Tractebel, 550 salariés) filialisée en 2004 par Suez revendue à GBL (Groupe Bruxelles Lambert).

Pour cette raison, les élus du CCE de GDF SUEZ SA vous adressent ces questions dans le cadre de la procédure prévue par l'Article L.2323-78 du Code du travail et demandent qu'il y soit répondu point par point et par écrit.



Après le vote de cette résolution, le secrétaire, au nom de l'ensemble des élus et représentants syndicaux au CCE, a lu les questions suivantes dans le cadre du droit d'alerte économique prévu par l'article L.2323-78 du Code du travail.

1. Périmètre et modèle actuel de la DSI

- 1.1. *Quel est le périmètre actuel des activités et prestations de la DSI ?*
- 1.2. *Quel est son modèle de facturation : unités d'œuvre utilisées par activité, mode de contractualisation avec ses clients internes, mode de facturation*
- 1.3. *Compte de résultat et chiffre d'affaires par client et par activité*
- 1.4. *Focus sur les contrats de sous-traitance par prestataire, le contenu des prestations et les montants en identifiant les activités forfaitisées et celles en régie*
- 1.5. *Quel bilan économique et organisationnel tirez-vous du fonctionnement actuel de la DSI et du mode intégré ?*
- 1.6. *Quel est le process de contractualisation des achats de prestations ?*
- 1.7. *Stratégie et Vision à 3 ans*
- 1.8. *« Accord de gouvernance »*

2. Filiale

- 2.1. *Pourquoi filialiser (stratégie, objectifs, arguments et justifications) et scénarios alternatifs étudiés ? En quoi et sur quels points la situation actuelle ne donne-t-elle pas satisfaction ?*
- 2.2. *Organisation juridique envisagée*
- 2.3. *Organisation opérationnelle*
- 2.4. *Mode de gouvernance avec les branches*
- 2.5. *Périmètre qu'il est envisagé de transférer dans la filiale (activités, emplois et coûts)*
- 2.6. *Quelles activités resteraient dans les activités « régaliennes » ?*
- 2.7. *Modèle économique et de facturation*
- 2.8. *CA par client et objectifs de « gains » de nouveaux clients*
- 2.9. *Passage d'une DSI à un modèle dit plus « agile »*
- 2.10. *Quelle différence entre une SSII et la filiale ?*
- 2.11. *Procédures de mise en concurrence et mode d'application de la règle de la préférence groupe*
- 2.12. *Benchmarks utilisés par la direction pour construire son modèle organisationnel et économique*
- 2.13. *Evolutions possibles de la structure juridique : ouverture du capital, Joint-Venture, GIE, cession etc. Par cette filialisation la direction du groupe veut-elle se donner la possibilité d'ouvrir le capital ultérieurement voire de céder cette entité ?*
- 2.14. *Objectifs spécifiques de la filiale versus les objectifs qui étaient assignés à la DSI ? En quoi sont-ils différents et améliorent-ils la situation actuelle ?*
- 2.15. *Quels objectifs la filiale se donne-t-elle en termes de résultat (à court et moyen terme) ? Comment sont financés les coûts d'innovation et de développement ?*
- 2.16. *Garantie de la confidentialité sur les processus, les métiers, les licences etc.*
- 2.17. *Dispositifs de management spécifiques et renforcés envisagés pour la filiale (management de la qualité, sécurité informatique etc.) ? En quoi le mode de management de la filiale diffèrera-t-il du mode actuel ?*
- 2.18. *Rattachement hiérarchique de la filiale et mode de gouvernance (définition de la stratégie, fixation des objectifs, allocation des ressources, pilotage de la performance)*
- 2.19. *Système d'information de la filiale*

3. Situation des salariés

- 3.1. *Remise du dossier juridique de l'opération ; exposé étayé des « contraintes » liées aux IEG ayant conduit à l'option de filialisation*

- 3.2. Description de la Convention Collective et des dispositions envisagées dans le projet d'accord d'entreprise
- 3.3. Remise des études comparatives entre la réglementation aux IEG (Statut du personnel, Pers,...) et la convention Syntec,
- 3.4. Etude de faisabilité juridique et scénarios alternatifs à un changement de situation sociale des agents qui ont été étudiés
- 3.5. Avantages inconvénients des différents scénarios et impacts économiques
- 3.6. Pourquoi choisir un changement de rattachement social ? Pourquoi vouloir sortir les salariés du statut du personnel des IEG alors que, selon la direction, ils coûtent moins cher?
- 3.7. Modalités de passage dans la nouvelle situation sociale (droit commun, convention syntec) par les agents : volontariat ? obligation ? L'article 1224-1 s'applique-t-il ?
- 3.8. Gestion du processus de transfert des salariés, choix possibles offerts et mode d'obtention de leur accord ?
- 3.9. Est-il prévu que la filiale puisse héberger des salariés relevant de deux rattachements sociaux différents (statut du personnel des IEG et droit commun) ? comment seront gérées les mises à disposition ? A quel rattachement social seraient recrutés les nouveaux entrants (venant du groupe, externes au groupe) dans la filiale ?
- 3.10. Comment comptez-vous appliquer les dispositions relatives aux « réformes de structure » prévues dans la réglementation IEG?

4. Bilan économique de l'opération de filialisation

- 4.1. Comptes prévisionnels à 5 ans de la filiale / comparaison avant après
- 4.2. Projection des activités forfaitisées et en régie à 5 ans
- 4.3. Que se passe-t-il si la filiale est déficitaire ? Quels leviers seraient alors envisagés pour un retour à la rentabilité ?
- 4.4. Existera-t-il des garanties d'activité de la filiale et de volumes d'affaires ?
- 4.5. Existera-t-il des garanties d'emploi ?
- 4.6. Est-il envisagé que la filiale puisse prester en dehors du groupe ?

5. Emploi et RH

- 5.1. Effectifs actuels de la DSI par métier (internes et externes)
- 5.2. Projections d'effectifs DSI à 3 ans par métier (internes et externes)
- 5.3. Besoins en emplois internes par rapport à l'externe par métier
- 5.4. Projections d'effectifs de la filiale par métier (internes et externes)
- 5.5. Besoins de recrutement pour la filiale et profils recherchés dont prévisions de recrutement des externes
- 5.6. Dispositif de recrutement mis en œuvre
- 5.7. Mode de gestion de l'ajustement et anticipation de l'emploi à l'activité : est ce que les outils de type PAMT RH seront reconduits ?
- 5.8. Inscription de la filiale dans les processus de gestion de carrière et de mobilité du groupe : quel retour possible dans le groupe ? à quel statut ? Pour les salariés anciennement au statut ? pour les nouveaux entrants ?
- 5.9. Où se fait l'animation de la filière IT / IS du groupe ? Par la filiale ? Ailleurs dans le groupe ?
- 5.10. Organisation de la fonction RH de la filiale et lien avec la RH du Groupe. Répartition des rôles entre la RH de la filiale et le RH du groupe compte tenu des spécificités du métier.

Après la lecture de ces questions, les élus ont quitté la séance.

Tous les élus et toutes les organisations syndicales de GDF SUEZ restent mobilisés pour s'opposer à ce projet qui est porteur d'un risque pour la pérennité de l'emploi et qui porte atteinte au Statut des Industries Electriques et Gazières en mettant en cause le pacte social issu de la fusion Gaz de France Suez.