

GDF Suez cherche de la flexibilité financière

- GDF Suez ne renouvellera pas le pacte d'actionnaires qui lui confère le contrôle de sa filiale Suez Environnement à hauteur de 35,7 %, ce qui va lui permettre de réduire son endettement de 5 milliards d'euros. En perdant le contrôle exclusif de Suez Environnement, GDF Suez ne serait plus obligé d'intégrer la totalité de la dette de sa filiale dans ses propres comptes. On est loin de la période où on vantait la synergie entre GDF SUEZ et Suez Environnement...
- Un excédent brut d'exploitation en réduction de 15 % pour GDF SUEZ est annoncé, malgré des efforts importants en termes de réduction des coûts, de la dette, mais aussi de l'investissement.
- Une volonté du groupe de ramener l'endettement à 30Mds € d'ici fin 2014.

QUELQUES CHIFFRES

Les chiffres font partie de la vie quotidienne ; c'est pourquoi, FO Énergie et Mines va régulièrement vous informer quant à leur évolution.

LE SMIC au 1^{er} janvier 2013 :

9,43 € l'heure, soit 1 430,22 € bruts mensuels pour 151,67 heures.

Plafond mensuel de la Sécurité Sociale du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013 :

3 086 €

Allocations familiales :

2 enfants : 127,05 € / 3 enfants : 289,82 € / par enfant en plus : 162,78 €

Majoration pour âge des allocations : 35,74 € de 11 à 16 ans et 63,53 € après 16 ans.

La gestion des prestations familiales est transférée aux CAF depuis le 1^{er} janvier 2013.

Indice des prix à la consommation (INSEE) :

décembre 2012 : + 0,3 %

Du 31/12/2011 au 31/12/2012 : +1,3 %

Du 01/01/2012 au 31/12/2012 : +1,3 %

Indice de référence des loyers :

Au 4^e trimestre 2012, l'indice de référence des loyers atteint 123,97. Évolution sur un an : +1,88 %.

Plan PERFORM 2015 GDF Suez SA : un vaste plan d'économies et une désindustrialisation

Après les années EFFICIO, GDF Suez a annoncé un train de mesures d'austérité pour 2013 et 2014, tout en maintenant le niveau des dividendes versés aux actionnaires. Le groupe GDF SUEZ a en effet annoncé vouloir faire 3,5 milliards d'économies à l'horizon 2015 ; c'est le plan « PERFORM 2015 ». Les leviers RH annoncés au périmètre GDF SUEZ SA seront les suivants : modulation des recrutements en CDI, mobilités, retraites, Congés de Fin de Carrière.

FO Énergie et Mines estime que le flou règne sur les conséquences sociales, ce qui engendre des inquiétudes chez les 6 869 salariés de GDF Suez SA. Des chiffres circulent indiquant que plus de 900 emplois de GDF Suez SA pourraient disparaître, essentiellement des fonctions d'encadrement et supports. De plus, des inquiétudes sur les investissements, et donc le futur EBITDA, mais aussi sur les arbitrages définis demeurent. Les salariés s'exaspèrent à l'annonce de la réduction des effectifs, des défis à relever et, en même temps, d'une augmentation salariale générale très faible et d'un taux d'avancement en baisse.

Par ailleurs, 50 % de l'effort portant sur les achats, FO Énergie et Mines suppose qu'il y aura des appels d'offres mondiaux ou européens. Alors que la France subit depuis plusieurs années une très forte désindustrialisation et connaît un taux de chômage très important, il est alors souhaitable que des garanties soient mises en place pour avoir l'assurance que les PME ou les groupes français ne perdent pas tous les marchés au profit de leurs pendants asiatiques.

FO Énergie et Mines restera très vigilante quant aux conséquences sociales de ce plan.

Référence : CCE de décembre 2012

RTE : mise en place d'une enquête d'opinions quant au projet d'organisation dit « RTE² »

Les élus du CCE de RTE réunis en séance plénière du 24 octobre 2012 décident de mettre en place une enquête d'opinions auprès du personnel de RTE concernant l'efficacité de l'entreprise actuelle et à venir couplée à un regard individuel sur les évolutions en cours et réorganisations à venir.

FO Énergie et Mines ne peut que souscrire à cette vaste enquête d'opinion. Le cahier des charges de cette enquête sera rédigé conjointement entre les membres du CCE. Il est important lors de la rédaction de ce questionnaire qu'aucun aspect ne soit oublié et reflète bien les préoccupations des agents tant dans l'exercice de leur activité quotidienne que dans leur perception de l'évolution de celle-ci.

Référence : CCE de décembre 2012

ERDF : REX sur la politique industrielle et de sous-traitance

Jusqu'à maintenant, ERDF a toujours acheté en « moins distance », mais sans que la qualité soit au rendez-vous dans les prestations. ERDF souhaite corriger les excès du passé, en reconsidérant les contrats à leur échéance. Dans les nouveaux marchés conclus, la qualité est effectivement supérieure, ce qui entraîne des augmentations de coûts pour ERDF. Il y aura plus de réinternalisations en 2012 qu'il n'y en a eu en 2011, en raison de la mise en place de l'accord ASTREINTE et des dispositions de l'Accord Sous-Traitance Socialement Responsable.

FO Énergie et Mines est globalement favorable dans la mesure où nous avons au travers de l'accord Sous-Traitance Socialement Responsable un regard sur les pratiques des sous-traitants travaillant pour nos entreprises.

Référence : CCE de novembre 2012

GrDF : projet de création de 8 Directions Réseau et de 8 Directions Clients Territoires

L'objectif de la direction est d'avoir une meilleure lisibilité auprès des collectivités locales et des concédants. Cela passe par la Création d'une Direction Réseau avec la création d'un Directeur et d'un Délégué Patrimoine Industriels, Exploitation et Maintenance, Travaux et Sécurité Industrielle, Gestion Pilotage, Communication et un Ressources Humaines et la Direction Clients Territoires avec la création d'un Directeur et d'un Délégué Marchés d'Affaires, Marchés Grand Public, Concessions, Territoires, Acheminement, Gestion Pilotage, Communication et un Ressources Humaines. La Direction confirme l'existence et le fonctionnement du service commun, avec le maintien des Unités Clients Fournisseurs. L'organisation proposée concernerait les activités opérationnelles et les activités d'appui au management des Directeurs de Région exercées aujourd'hui au sein des structures du Service Gaz et des Unités Réseaux Gaz en Région.

FO Énergie et Mines craint des impacts pour les agents actuellement dans les services ou groupe d'appui tels que la Communication, la Formation et la partie RH en URG.

Les projets d'évolution proposés ne doivent pas mettre en péril le Service Commun. Ces projets laissent entendre que certains membres du CODIR pourraient ne pas être intégrés dans la nouvelle organisation. FO Énergie et Mines demande que soit présentée aux membres du CCE de GrDF l'analyse des risques psychosociaux qui sera réalisée à l'attention des membres du CODIR impactés dans ces évolutions.

FO Énergie et Mines s'interroge sur le contenu de ce plan managérial. Ces emplois ne correspondent pas uniquement à de l'encadrement, nous y retrouvons aussi des agents de maîtrise et d'exécution qui a priori sont peu mobiles. Cette réorganisation ne résout en rien les problèmes de raccordement du client qui est au cœur du processus. La séparation des deux marchés ne fait qu'accroître la suppression des interfaces et provoque une perte de synergie évidente.

Référence : CCE de novembre/décembre 2012

EDF SA : Création de la Force d'Action Rapide Nucléaire (FARN) à la Direction Production Nucléaire

Cette structure devra répondre aux prescriptions techniques de l'Autorité de Sécurité Nucléaire (ASN) issues des Évaluations Complémentaires de Sécurité du post-Fukushima.

L'ASN lui impose deux missions : assurer la relève des équipes de quart, et, mettre en œuvre des moyens d'intervention d'urgence en moins de 24h, avec un début des opérations sur site dans un délai de 12h après leur mobilisation.

Pour FO Énergie et Mines, une structure de cette nature et la création de la FARN au sein de la DPN va dans le sens du renforcement de la Sécurité.

Mais, dans le projet de la direction, la « relève des équipes de quart » est évoquée plutôt comme une option. FO demande des précisions quant aux missions attendues par l'ASN.

De plus, de nombreuses questions ne trouvent que partiellement réponse dans le document : l'attractivité des postes pour garantir le grément à long terme, l'impact de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sur les métiers déjà en déficit de compétences, l'incompatibilité des recrutements externes directs et de la nécessaire expérience requise à la tenue de ces emplois, valorisation et reconnaissance du parcours professionnel ...

Référence : CCE de novembre 2012

Épargne salariale

Depuis l'été 2012, la loi de finances rectificative a engendré plusieurs hausses de la fiscalité sociale de l'épargne salariale.

Pour les salariés, à la sortie du Plan d'Épargne Groupe, les plus-values sont désormais taxées à 15,5 % (au lieu de 13,5 %). À l'entrée, c'est 8 % sur la totalité de l'intéressement et son abondement.

Pour les employeurs, une autre forte hausse est celle du forfait social qu'ils acquittent au moment du versement de l'intéressement, de la participation et de l'abondement.

Calcul pour mieux comprendre : pour un versement fin 2008 de 1.000 € d'intéressement (abondement inclus) placé sur 5 ans avec un rendement de 30 % sur la période, le coût réel pour les entreprises est de 1.200 € à fin 2012.

Conséquences pour les salariés

Les employeurs vont probablement chercher à compenser une partie de ce qu'ils vont devoir payer au titre du forfait social... Pour l'année 2013, l'impact sera total sur la rentabilité des entreprises et, par ricochet, on peut craindre un effet négatif sur le montant versé de l'intéressement, de son abondement et à terme sur l'épargne salariale...

Pour FO Énergie et Mines, cela démontre une fois de plus l'impérieuse nécessité de renforcer la part fixe, c'est-à-dire la rémunération principale, seule base réelle du pouvoir d'achat des salariés, et, seule base pour le calcul de la retraite. Les autres formes de rémunérations complémentaires et variables demeurent en effet aléatoires, comme par exemple l'intéressement et l'abondement.