

# La Feuille de chou

N°21

Le magazine d'in **FO** GDF SUEZ

"Si vous trouvez que l'éducation coûte cher, essayez donc l'ignorance"

Abraham Lincoln

## L'ÉTÉ ÉTAIT PLUVIEUX, EN AUTOMNE CA CHAUFFE !!

➤ Après le **tumulte de l'été** avec, au centre, une proposition menée tambour battant de basculer la DSI hors les IEG et l'opposition qu'elle a rencontrée à travers la pétition et diverses actions des OS et le personnel, un **SILENCE bruisant** de la Direction s'installe cet automne... Qui dit silence dit **vigilance**, dans l'attente de la nouvelle proposition... dans le cadre du statut IEG, bien entendu

➤ Les **fonds souverains chinois** qui deviennent nos amis intimes dans Exploration- Production, sont-ils fréquentables ? Ils investissent, sans se préoccuper de **normes éthiques**, pour récupérer terres et ressources naturelles (notre prochain **rapport DD** en touchera-t-il un mot ?) et pratiquent la plus dense opacité. Gérard en a fait récemment l'expérience en apprenant que l'un d'eux **possède déjà 1% du capital de GDFSUEZ !**

➤ Par ailleurs, après la restructuration à la suite de la fusion, puis l'acquisition d'International Power, Les BEF, BEEI-Europe et B3G sont chamboulées pour créer la « BEE ». La règle du jeu pour chacun est : « trouve un poste, si tu peux en attendant janvier pour voir plus clair »...

➤ La grosse cloche d'**ALERTE** sonnée par le CHSCT pour obtenir une amélioration de la situation du CSPRH (Landy) a permis enfin, d'avoir un plan d'action qui tient compte des personnes. Nous suivrons de très près sa mise en œuvre !

➤ Dans ce tournoi de réorganisation, **les procédures paritaires** ne sont pas toujours respectées : dans le dossier de la **Direction Achats** les OS ont dû faire constater le délit d'entrave en octobre, alors que la réforme de la **DCMG** avait déjà donné lieu à un rappel à l'ordre... **Serait-ce une tactique concertée pour éliminer tout débat ?**

*Vous avez peut-être constaté que le **U** de l'enseigne GDF SUEZ T1 avait subrepticement disparu...*

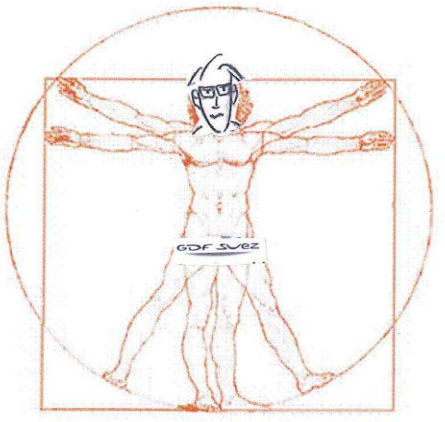
*D'après nos informations il s'agirait d'un acte d'intimidation du gouvernement belge, car celui-ci prévoit de prélever **1 milliard €** sur le résultat d'ELECTRABEL.*

*Devant le manque d'empressement de la Direction de GDF SUEZ, il semblerait que les Belges par cet acte à haute portée symbolique nous feraient un **avertissement**.*

**Résultat : l'action GDFSUEZ a perdu 6%**

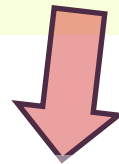
*La preuve que nos amis Belges sont capables de faire union en dehors de leurs rivalités de langues et de cultures pour ponctionner 1 milliard à un grand groupe privée.*

**Dans ces conditions le langage est universel !!!**



## MODELE CHIMIQUE CLASSIQUE

En **physique** et en **métallurgie** la **fusion** est le passage d'un corps de l'état **solide** vers l'état liquide. Les corps ne sont pas solidifiés de manière uniforme, la composition n'étant pas la même partout dans le solide (phénomène de **ségrégation**). La solidification classique commence par **les bords** et se termine au centre ; la fusion suit donc l'ordre inverse, puisque **le centre est la partie ayant le plus bas point de fusion**.



## PROCESSUS CHIMIQUE GDFSUEZ

**FO** Centre avec les autres OS ont signé un accord portant sur l'attribution de la prime de performance aux non-cadres **centraux**.

Cette prime se situe entre 0 et 11 % du salaire annuel de référence. Une première victoire contre la **ségrégation** et pour le principe d'égalité de traitement que **FO** a toujours considéré comme prioritaire.

Ici, la **solidification** a commencé par le Centre ! Et maintenant, **les bords**, en étendant cet accord à toutes les branches du Groupe.

**LES CHOUCHOUS DE LA MAITRESSE**



**GDF SUEZ félicite l'Equipe de France de football pour sa qualification à l'Euro 2012!**

**A quand la même attention pour l'équipe CSP RH??!!**

**Peut-être faut-il qu'ils soient en bleu?**

## DU MIEUX CÔTE HANDICAP ?

L'accord triennal 2009-2011 **handicap** arrive à son terme. Les représentants **FO** ont constaté que les **objectifs** contenus dans cet accord ont en grande partie été atteints .

Les négociations en cours pour son renouvellement laissent présager d'un **résultat plus intéressant** en termes d'embauche et maintien au travail., il reste la mise en application...

## EGAPRO A GDFSUEZ

### ENFIN !!!

**Une proposition d'ouverture de négociation d'un nouvel accord EGAPRO au périmètre GDF SUEZ SA !**

Actuellement, l'accord « Egalité Professionnelle Gaz de France SA et GRTgaz SA », signé **le 04 juillet 2008** pour une durée de 3 ans, est **le seul** accord applicable en la matière à GDF SUEZ SA.

**Le périmètre** de l'accord ne correspond plus depuis longtemps à la réalité, du fait de la fusion entre Gaz de France et SUEZ et des filialisations ;

De plus, ces dernières années, le thème de l'égalité professionnelle a souvent été traité **à la hussarde**, voir reporté, et, en dernier point des ordres du jour des CE et CCE. Il est donc temps que ce sujet retrouve l'intérêt qu'il a connu auparavant... C'est pourquoi, **FO Energie et Mines** salue l'ouverture d'une négociation de cet accord triennal (2012-2014), négociation si souvent demandée, afin que son périmètre soit enfin adéquat. Cette négociation devra être précédée d'un bilan complet et d'une intégration des nouvelles **lois récentes** en la matière.

Nous ne manquerons pas de vous tenir au courant ...

### FO à votre écoute :

Fédération FO Energie Mines  
Philippe TAURINES  
**06 81 20 20 67** ou **01 47 54 23 85**

Branche Energie France  
Jean Pierre VALLERY **06 16 26 59 04**

Cofely  
Annie VAILLAGOU **06 20 78 05 18**

B3G  
José RAMON **06 08 11 56 58**

CRIGEN (ex Direction de la Recherche)  
Pascal POIRIER **06 88 10 81 99**

GRT Gaz  
Pascal PATROUILLEAUX **06 66 96 73 75**

Unité Services Partagés Infrastructures  
Jean-François COMBE

Lyonnaise des Eaux  
Jean Luc VIGNON **06 72 75 47 72**

Centraux GDF SUEZ  
James LANGLET **06 16 26 59 14**

## LES TROMPETTES DE LA DIVERSITE...

.. aurait pu chanter notre vieux barde national si de son temps on avait l'idée de "labéliser" la réalité. Label rouge pour les poulet, écolabel, whisky Label 5, autant de tentatives de formaliser, procéduraliser, intellectualiser ce qui est pourtant très simple et évident : la diversité de la nature-même.

**Et si l'on se concentrait sur l'humain et ses compétences ?**

La réalité ferait son travail de diversification spontanément...

**Pourquoi ne pas laisser venir la diversité qui est un attribut de ce monde, sans faire ce fracas gênant**

## LE TRAVAIL C'EST LA SANTE

Yves Clot, enseignant au CNAM a donné une conférence retransmise par la radio France Culture sur le sujet qui nous parle beaucoup : « **Travailler et pouvoir agir** ». Le gros de sa réflexion porte sur le RPS et le stress au travail notions auxquelles il apporte une nouvelle lumière. A la définition habituelle, classique du stress selon laquelle *c'est un état où la personne ne peut plus faire face aux exigences de l'organisation (surmenage, fatigue, épuisement)* il oppose la conviction que l'on est stressé « **quand les organisations du travail ne donnent pas les moyens aux acteurs internes de faire un travail de qualité** ». Autrement dit ce qui est le plus éprouvant pour nous ce sont les activités **suspendues**, c'est le travail qui n'est pas fait, celui que nous n'avons pas pu réaliser à cause de la **mauvaise organisation, la multiplication de procédures et formulaires et formalités, à cause de la mauvaise répartition des tâches. C'est d'un travail refoulé que naît la maladie**. Y.Clot rappelle que nous avons besoin d'être à l'origine des choses, être un peu les créateurs des rapports entre les choses, bref, nous avons besoin d'être responsables de nos actes et non seulement exécutants automatiques et automatisés, n'ayant aucun impact sur le déroulement de nos actions dont la raison et l'issue nous échappe. Il compare ces procédures qui nous régissent aux gammes opératoires de l'industrie automobile des années 50, nous vous laissons apprécier l'image...

Comme vous le voyez, Yves Clot tente de démontrer que ce n'est pas forcément notre vulnérabilité ou faiblesse qui sont à l'origine des risques psycho-sociaux. Il considère que les entreprises abordant volontiers la problématique RPS par ce biais-là et déployant un plan d'action comparable au dispositif de la lutte contre les risques toxicologiques ( soutien, helpline, écoute) déplacent intentionnellement la fragilité sur les personnes. Pour y parer, il préconise le développement de la capacité d'agir, d'avoir impact sur la réalité, se sentir le sujet des actions.

**Rebaptisons les RPS!**

**Développement des Ressources Psychologiques et Sociales de l'activité !**

**Car « il n'y a pas de bien être sans bien faire » A qui le dis-tu...**

*Sachez que cette  
année le Noël et le  
Nouvel An tombant  
un dimanche, les  
lundis suivants sont  
fériés*