

Avis du CHSCT de l'UES CGG SA et CGG Services SAS sur l'impact du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, lié au projet de réorganisation, sur la santé, la sécurité et les conditions de travail – le 19 avril 2019

Le CHSCT est consulté sur l'impact du projet de PSE sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés. Cet avis fait suite à la présentation, en séance extraordinaire du 18 février 2019, du projet de réorganisation et de l'analyse des risques associée. Afin d'éclairer son avis, le CHSCT a mandaté le cabinet d'experts Alternatives Ergonomiques pour réaliser une étude des impacts (résolution du 18 février 2019, dans le cadre de l'article 4614-12 al.2 du Code du Travail). Cette étude a été menée de façon combinée avec une étude générale des RPS au sein de l'UES CGG SA et CGG Services SAS (résolution du 18 octobre 2018, dans le cadre de l'article 4614-12 al.1 du Code du Travail), déclenchée avant l'annonce de la nouvelle stratégie de la Compagnie (du 7 novembre 2018).

Les élus du CHSCT remercient les experts et les salariés ayant participé à la réalisation de cette expertise, notamment les personnes qui se sont impliquées dans l'organisation des entretiens fournissant la matière servant à l'étude.

L'analyse des impacts du projet met en évidence des éléments problématiques, notamment les sujets suivants:

- L'annonce de l'arrêt des Acquisitions, dans une Compagnie qui s'est construite sur ces activités depuis 1931, est un choc pour les salariés.
- A la suite du PSE précédent, appliqué en 2016, les équipes s'étaient très impliquées pour réinventer les process afin de continuer les activités dans la nouvelle organisation, les salariés ont l'impression de s'être investis en vain.
- La construction des catégories professionnelles du PSE est critiquée et souffre de l'absence des fiches de poste.
- La décision d'exclure Géosciences de tout mouvement de départ volontaire et d'accueil de reclassement est incomprise et mal vécue.
- Le travail de mise en place de la période de transition entre l'organisation précédente et l'organisation future est insuffisamment préparé.
- Le travail de ré-attribution des tâches laissées par les postes supprimés vers les postes conservés est insuffisamment préparé.
- La disparition des Acquisitions annule les possibilités de projets en synergie avec l'Équipement et les Géosciences, qui constituaient une part de leur activité, et permettaient une plus grande efficacité.
- L'avenir du site de Massy est mis en doute par les salariés.
- Le calendrier d'arrêt progressif des activités, en Acquisition comme en Support, est insuffisamment précisé.
- Les expertises de certains salariés sont construites sur l'expérience au sein de CGG et non sur des niveaux d'étude académiques, et seront difficiles à valoriser en externe.
- Des craintes sont exprimées quant à l'efficacité d'un management qui va devenir distant pour certaines fonctions.

- La réduction du personnel de la Formation est en contradiction avec la volonté de développer d'une part l'expertise Géosciences et d'autre part des activités nouvelles.
- Géosciences va désormais porter financièrement CGG et donc voir sa pression augmenter, induisant une hausse de la potentialité de RPS. Or des systèmes y ont été mis en place, qui favorisent également le développement de RPS, notamment concernant l'évaluation.
- La suppression des Acquisitions réduit les possibilités d'évolution de carrière.
- La suppression des Acquisitions met fin à la longue et reconnue expérience de la Compagnie dans le HSE, et fait craindre une dégradation des standards dans ce domaine lorsque nous soustrairons les activités de terrain (pour le multi-client par exemple).
- Les mesures prévues par la Direction pour limiter les risques sont insuffisantes (voir la déclaration du CHSCT du 18 février 2019).

Au vu de ces éléments, les élus du CHSCT ne peuvent qu'alerter la direction sur les impacts du projet concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Cependant, à la demande des élus du CHSCT, la Direction a pris des engagements afin de limiter les impacts du projet, concernant les plannings de fin d'activité, les mécanismes du volontariat à Géosciences, et l'évaluation (bonus SI Production, entretiens annuels).

En outre, le PSE qui nous intéresse se fait alors que la Compagnie avait pris l'engagement devant le Tribunal de Commerce de ne pas le faire avant 2020. Il ne pourra se réaliser que si le Tribunal de Commerce l'autorise.

Or les élus analysent plusieurs conséquences qui découleraient d'une annulation:

- Cela irait à l'encontre de la volonté de la majorité des salariés, que ce soit parmi ceux qui partent ou ceux qui restent, qui souhaite que le processus suive son cours sans prendre de retard.
- Si ce PSE est annulé, il sera remplacé en 2020 par une autre procédure, attendue par les salariés comme plus défavorable que l'actuelle.
- La Compagnie, restant dans une situation tendue plus longtemps, sera plus en difficulté que maintenant, notamment parce-que les Acquisitions ont cessé de répondre aux appels d'offre et sont aujourd'hui réellement condamnées au sein de CGG (ce qui n'était pas le cas lors des annonces stratégiques du 7 novembre 2018).
- Les aménagements liés au PSE, notamment les suspensions de contrats, les dispenses d'activité, les formations externes, les préparations à la pré-retraite pour les salariés potentiellement éligibles aux mesures d'âge, ainsi que les réorganisations de services, mais également la perte des compétences, ont d'ores et déjà commencé.
- Rester dans une situation bloquée pendant au moins six mois de plus serait très favorable au développement de RPS.

Bien que ce risque de blocage ne soit que potentiel, le fait même d'augmenter ce risque serait très mal perçu par une majorité de salariés.

Au vu de ces engagements et de cette analyse, les élus du CHSCT remettent un avis favorable.

Les élus assortissent ce rendu des points de vigilance et recommandations suivants, appuyés par le rapport des experts:

- Définir le plus tôt possible les fonctions et les rôles dans l'organisation post-PSE, ainsi que dans le cadre de la période de transition entre l'organisation actuelle et l'organisation future, en particulier sur les tâches spécifiques de l'arrêt des activités et de l'application du PSE.
- Organiser le plus tôt possible les formations nécessaires à la continuité de l'activité après la redistribution des rôles, pour diminuer l'effet de submersion qui sera subi par les salariés restant, notamment sur les fonctions support.
- Identifier les fonctions qui seront concentrées sur très peu de postes (voire un seul), posant des problèmes vis-à-vis des congés ou des absences, et faire en sorte de palier à ces problèmes.
- Porter une grande attention aux problématiques HSE notamment concernant les sous-traitants que nous emploierons pour effectuer les opérations que nous réalisons en interne.
- Réfléchir à une organisation mondiale intégrée des Géosciences et cesser de faire travailler les différents centres de CGG comme des concurrents, que ce soit en production ou en R&D.
- Préciser le contenu de la nouvelle stratégie de CGG, surtout concernant les 30% du résultat qui seront portés par des activités nouvelles: en l'état actuel, les salariés n'y croient pas.

L'expertise portant sur les impacts du PSE mais aussi sur l'analyse globale des RPS dans la Compagnie, le rapport sera également analysé et traité, avec des commentaires, préconisations et demandes, notamment concernant la mise en place d'une commission de suivi de ces thématiques, lors de prochaines séances du CHSCT.

Votes pour: 3 (unanimité des élus présents)

Votes contre: 0

Abstentions: 0