

Quelques avancées ...

- 2,5 mois de télétravail imposé et enfin des fauteuils ! Lors du CSE du 28 mai, les élus CGT ont redemandé, entre autres mesures, la mise à disposition de fauteuil de bureau. En réponse la direction nous annonce un webinaire sur les bonnes postures et un cours de fitness en ligne ! Peut-on avoir une bonne posture sur un mauvais siège ? La fourniture d'équipement adapté relève d'une obligation de prévention des risques pour la santé pour l'employeur. La nuit portant conseil, la mise à disposition de fauteuil a été annoncée par *NewsFlashFrance* du 29 mai.
- **Vous pouvez donc faire une demande par TMS pour venir chercher un fauteuil ou être livré.**
- Une visite des locaux avec la CSSCT, le 11 juin, comme demandé par les élus CGT. Elle a permis de constater la distanciation insuffisante à la cantine. Nos élus poursuivront leurs interventions pour faire appliquer les dispositions sanitaires, et notamment la jauge de 4m2 par salarié.

Toujours pas d'évaluation des RPS liés au télétravail

Après plus de 2 mois de télétravail généralisé, toujours pas d'évaluation des risques professionnels. Pourtant ceux-ci sont attestés par plusieurs enquêtes: isolement, sur-sollicitation par les visio-conférences, intrusion du travail dans la vie personnelle, absence de déconnexion, démotivation, délitement des collectifs. C'est pourtant une obligation confirmée par plusieurs jugements.

Mais beaucoup de mépris ...

Entretiens, quel tombereau de mépris pour nos élus ! Les propositions des représentants CGT sont balayées, en nous accusant de polémique et de dénigrement. Nos élus sont régulièrement empêchés de s'exprimer par la direction. La direction préfère entendre les félicitations de la majorité CFDT au sujet de sa gestion de la crise.

Reprise : Toujours du flou

Lors de ce CSE du 28 mai, le plan de reprise aurait dû être présenté. En fait de reprise, c'est le *statu quo* jusqu'au 22 juin qui a été annoncé, avec un vague objectif de maintenir les effectifs à moins de 50% sur le site d'ici septembre, sans phasage pour le réaliser. Actuellement, environ 15% des salariés sont présentes chaque jour soit 40 à 50 personnes.

Lors du CSE, nous avons demandé une ouverture plus grande des retours sur la base du volontariat car cela répond à une attente de certains salariés, avec un plan de montée en charge de l'occupation du site. Lors de la CSSCT du 5 juin, la direction a évoqué toujours évasivement un retour à 50% au 22 juin avec télétravail par roulement. Seuls quelques managers sont informés des modalités et doivent cascader ces dispositions, sans qu'elles aient été discutées avec les élus, ni communiquées de façon générale et détaillée.

Cela nécessite pourtant de répondre aux questions qui se posent pour la poursuite du télétravail :

- Le transport du matériel (PC, dock, casque) est une charge parfois trop lourde pour ceux qui prennent les transports. Ceux-là devraient pouvoir choisir le 100 % télétravail ou le 100% bureau,
- **La mise à disposition d'un double équipement** pour le matériel non transportable: écran, siège, dock, à domicile et au bureau, indispensable pour le télétravail à temps partagé
- La fourniture des autorisations de transport pour les salariés prenant les transports en commun
- Le réaménagement partiel des bureaux : il réduirait les problèmes d'arbitrage et de planification dans les services: espacement des bureaux en dos à dos ou vis à vis, pose d'écran plexiglas, utilisation de l'aile B, toujours vide.
- La prise en charge des frais liés au télétravail: frais de repas, d'impression, de connexion et d'utilisation du domicile personnel

Nous proposons la tenue de réunions d'équipe/open-space avec les salariés pour recenser les problèmes que posent ces retours en fonction des contraintes de chacun.

Nous demandons également **les investissements nécessaires**. La réduction des coûts annoncée ne doit pas se faire au détriment des conditions de travail. Au centre de Massy, le renouvellement des postes de travail est envisagé : les PC portables plus performants que des NUC devraient être privilégiés.

➤ **Une renégociation rapide de l'accord télétravail s'impose** dans cette nouvelle situation

Gestion de la Performance

Après l'évaluation annuelle, puis trimestrielle, vive l'évaluation en continu ! Le 24 avril, Insite nous annonce (en anglais, à quand la traduction de cette bonne nouvelle en français ?) le nouveau système de gestion de la Performance, issu d'un travail impliquant les managers de tous les secteurs de l'entreprise. Destiné à fixer des objectifs, évaluer les réalisations, définir les attentes etc., ce système est basé sur du *feed-back* en temps réel et en continu via un outil informatique « Launch ». Il implique l'enregistrement de toute l'histoire du salarié au sein de l'entreprise, et organise même la recherche de félicitations auprès d'autres salariés (!).

Qui doute encore, au vu de cet article, que ce projet enthousiasmant sera déployé après un test nécessairement positif. Or sur ce sujet, la direction est avancée masquée lors du CSE de février et Mars, en annonçant la mise en place d'un simple test de l'outil visant à « remplacer la feuille Excel de l'évaluation du bonus production ». L'importance et l'avancement de ce projet dont les principes sont déjà fixés, et qui modifierait en profondeur le système d'évaluation de l'entreprise est pourtant évident.

Nous exigeons **la mise en œuvre rapide de la procédure d'information consultation complète du CSE** sur ce projet, impliquant l'intervention de la CSSCT pour l'analyse des Risques psycho sociaux.

Nouvelle crise: Quel avenir pour CGG et pour le site de Massy

Les nouvelles qui tombent peu à peu sont inquiétantes: réduction d'effectifs à Houston, Robertson, fermeture des sites de Kuala Lumpur, Villahermosa, Calgary, arrêt du centre de Madrid. La direction engage une nouvelle restructuration, se traduisant par la perte d'emploi et de compétences.

➤ **Lisez la suite sur notre site :** www.cgt-cgg.org

Préserver le cash avant tout ? Parlons du salaire de nos dirigeants

Face à la crise, la direction a annoncé la priorité à la préservation du cash. Les coûts doivent être réduits de 35 M\$. Nous avons une piste à proposer : Pour 2019, Mme Zurquiyah a touché une **rémunération fixe de 630000 euros, et 948000 € de bonus** versé en 2020.

Dernière minute : le recours du CE sur la subvention validé !

Le tribunal a validé le recours juridique engagé par le CE fin 2017, étape vers le jugement.

➤ **Plus d'infos sur notre site :** www.cgg-cgt.org

16 juin : notre santé vaut bien des hôpitaux !

Savez-vous que, en pleine crise du Covid19, l'Agence Régionale de Santé Ile de France a signé avec le groupe EIFFAGE, un Partenariat Public Privé (PPP) pour réaliser le projet de fermeture des hôpitaux de Orsay, Longjumeau et Juvisy pour les regrouper sur le plateau de SACLAY?

Et ce alors que le PPP de l'Hôpital Sud Francilien de Corbeil avec ce même opérateur a dû être résilié suite à un fiasco onéreux, dénoncé par la Cour des Comptes. Ce projet réduirait **de moitié** la capacité globale en nombre de lits du secteur.

Comment une telle décision a-t-elle pu être prise pendant que le personnel hospitalier en sous-effectif se débattait plus de 12 heures par jour avec le manque de moyens, de masques, et de lits?

Refusons cette escroquerie pour notre système de Santé et la privatisation rampante du système de santé public.

Exigeons des embauches de soignants, la revalorisation des salaires, la création de lits, le maintien des hôpitaux de proximité, un système de soin public digne d'un pays développé qui puisse faire face aux conséquences d'une future pandémie.

Rendez-vous **le 16 juin à 10H30 devant l'hôpital de Longjumeau, et à 14H à Paris devant le Ministère de la Santé, Avenue de Ségur (Métro Ségur)**

