

LE GEOPHYSICIEN

Nouvelle Edition, **Novembre 2013**

Editorial: Après le 21122012

Après plus d'un an d'interruption, vous avez été nombreux à nous demander quand vous pourriez lire à nouveau LE GEOPHYSICIEN. Le ton de notre périodique plait à beaucoup d'entre vous, il en agace d'autres ; ce n'est pas fortuit !

En cette fin d'année « post fin du monde », nous nous adressons de nouveau à vous, même si l'actualité est surchargée, en général, comme à CGG. Ce qui nous prend une grande part de notre temps, comme vous pouvez le comprendre.

Vive le dimanche !

Vous avez tous vu sur les médias, ses « courageux travailleurs du dimanche » manifestant avec la bienveillance de leurs patrons.

La réalité est un peu différente : de nombreux salariés acceptent de travailler le dimanche, EN PLUS, des jours de semaines, car leur salaire ne leur permet pas de vivre correctement. Pour ces salariés le problème est donc le SALAIRE et non le travail du dimanche.

Au vue, du chiffre d'affaire généré les week-end dans la grande distribution ; pétition, lobbying, ouvertures illégales ; tout y passe pour faire pression sur les salariés et les pouvoirs publics pour ne pas régler le travail du dimanche.

C'est d'abord l'anarchie et la complexité réglementaire qui a permis d'obtenir la fermeture des magasins de certaines grandes enseignes le dimanche.

Au fait ! Quand nous travaillerons TOUS le dimanche, quel jour ferons-nous nos courses ?

A CGG aussi, le travail du week-end se développe également notamment en planifiant des opérations de maintenance le week-end. Les services sous astreinte sont régulièrement appelés, afin de réaliser des actions de maintenance parfaitement réalisable en semaine.

Le Dimanche est un jour de repos.

Temps de travail :

Les prospecteurs de la marine qui avaient engagé une action aux prudhommes afin de se faire payer leurs jours d'embarquement supplémentaires ont définitivement gagné. La direction s'est en effet retirée de la procédure en appel, engagée.

Malgré cela, la direction se refuse toujours à engager une réflexion sur l'organisation du temps de travail aussi bien, en missions, que dans les centres fixes, et rejette toute négociation sur la compensation des heures supplémentaires des salariés de CGG, prospecteurs ou sédentaires.

Ce qui est à toi est à moi !

Les « flashs news » de la DRH de CGG annoncent « des jours offerts » par la direction.

Quelle Philanthropie !

En fait, les **jours de pont** ont été négociés et obtenus depuis longtemps par les organisations syndicales et actés dans les accords d'entreprise.

Respecter les accords d'entreprise n'est pas un cadeau, mais une obligation qui s'impose à la direction.

La direction se montre donc très généreuse avec ce qui appartient aux salariés !

Les élus CGT sous haute surveillance :

Depuis que la CGT est devenue majoritaire, la direction a mis en place, **sans concertation avec les élus concernés** un système de pointage « spécial ». Ce système doit faire l'objet d'une concertation et d'un accord entre la direction et les Organisations Syndicales. **Ce qui n'est pas le cas !**



La valse des négociations

Un pas en avant et trois pas en arrière

Expatriation : avancées et reculs

La négociation expatriation, commencée il y a plus d'un an, accouche d'un résultat laborieux.

Les conditions précédentes, datant de 2006, donnaient lieu du fait de leur décalage avec les besoins, à des négociations individuelles et des compléments définis localement. Réaffirmer un cadre global devenait indispensable.

La direction avait présenté initialement des propositions en recul par rapport aux conditions actuelles. La négociation a permis de revenir sur certaines d'entre elle et de gagner quelques avancées, mais des reculs subsistent notamment concernant l'égalisation fiscale.

Les modifications principales proposées

- Une **prime d'installation** de 3625 + 725 euros par enfant pour un logement non meublé, 1813 + 363 euros par enfant pour un meublé, versée à chaque affectation dans un nouveau lieu, **remplaçant la prime d'incitation à la mobilité** (6% du salaire de base versée à la première affectation ou après un retour de plus de 5 ans en France), ainsi qu'une assistance pour la recherche d'un logement et les démarches d'installation.
- **L'octroi de 7 jours de RTT** supplémentaires (3 pour les salariés en forfaits jours) à prendre en fin d'affectation : une régularisation enfin obtenue car les expatriés étaient indument privés de la moitié des jours RTT des sédentaires.
- La prise en charge du **différentiel des frais de crèche** et de **50% des frais de transport collectif** pour le salarié sur place (si réseau existant).
- La **revalorisation de la prime de réinstallation** de 2500 euros à 3625 euros + 725 euros par enfant
- Des **engagements complémentaires pour le conjoint** : prise en charge des trimestres pour la retraite de base garantie pendant **6 ans** (au lieu de **3 ans renouvelable** éventuellement), **aide à la recherche d'emploi sur place** (mais sans engagement de résultat)
- La **suppression de la participation** aux frais de logement pour les enfants restés sur place pour leurs études, remplacée par un **voyage supplémentaire** des ces enfants.
- Le **déplafonnement de l'égalisation fiscale** (part d'imposition calculée sur le salaire de l'expatrié comme s'il vivait avec sa famille en France, et plafonnée jusqu'ici à 5,5 % du salaire brut) : cette seule disposition, sans impact pour les familles avec 2 enfants, se traduira par un prélèvement supplémentaire très significatif dans d'autres cas, notamment pour les célibataires. Elle devrait faire économiser plus de 100 000 euros par an à la direction.
- Un **suivi de l'expatrié** (rémunération, entretien avec l'expatrié 6 mois avant le retour pour préparer celui-ci)

La CGT réclamait des mesures significatives pour compenser les sujétions de l'expatriation :

1. augmentation des primes de localisation (la direction envisage la suppression de la prime à Singapour)
2. compensation de la perte de revenu du conjoint en cas d'absence d'emploi sur place, et des impacts pour la retraite complémentaire
3. sécurisation de la procédure d'expatriation au départ et au retour, impliquant des délais de communication des conditions, une proposition de poste 6 mois avant le retour, une augmentation de salaire garantie au départ ou au retour.

Point bloquant, la direction refuse de rattacher le descriptif des conditions d'expatriation à la convention d'entreprise qui y fait référence actuellement, ce qui en ferait un accord un texte sans réelle garanties. Il reste donc encore du chemin pour parvenir à un accord.

Négociation GPEC et contrat de génération :

Une négociation est engagée sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans l'entreprise(GPEC). Celle-ci a pour but d'anticiper les **besoins et les évolutions des emplois compte tenu des orientations stratégiques de l'entreprise, de l'évolution des technologies et de mettre en place les actions nécessaires** pour les 3 ans à venir.

Elle est couplée avec la discussion du **contrat de génération** qui doit prévoir des objectifs et des actions concernant l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise et la coopération intergénérationnelle, sous peine de pénalité de 1% de la masse salariale.

Dans l'entreprise, la part des jeunes de moins de 30 ans est de 10%. Celle des plus de 50 ans de 38 %. Le recul de l'âge de la retraite et l'augmentation du nombre d'annuité se traduit par un maintien dans l'emploi de plus en plus tardif pour assurer une retraite à taux plein.

Les actions prioritaires que nous proposons

Concernant les jeunes :

- Accroître le nombre de jeunes recrutés, notamment parmi les stagiaires et apprentis, en prenant en compte les besoins liés à la croissance de l'activité, aux départs en retraite, à la surcharge de travail constatée.
- Revaloriser les indemnités de stage et la rémunération des apprentis, en fonction du niveau de diplôme préparé, en se basant sur le salaire minimum par catégorie (cadre 2600 euros mensuel, P4 2000 euros, P3 1850)
- Faciliter l'accès au logement qui devient une difficulté majeure : indemnité temporaire, réservation de logement
- Une aide à l'acquisition de trimestre dès le début de carrière pour valider les années d'étude
- Assurer une bonne intégration de chaque jeune embauché avec un référent reconnu pour ce rôle, choisi parmi les seniors, et faciliter la coopération intergénérationnelle entre jeunes et plus âgés: mise en place de binômes d'échanges de compétence.
- Renouveler les compétences sur les métiers de l'acquisition (1 embauche pour 1 départ sur les 3 ans)

Concernant les seniors

- Valoriser l'expérience et le savoir-faire pour motiver et prolonger sa vie professionnelle dans de bonnes conditions, en reconnaissant les cursus professionnels dans la compagnie : cela soit se traduire par des reclassifications parmi ces salariés et l'accès à des fonctions de superviseur et spécialistes, à la fonction de référent de salarié plus jeunes, des augmentations de salaire non décroissantes avec l'âge.
- Permettre la transition entre activité et retraite avec le temps partiel, tout en cotisant à taux plein pour les retraites de base et complémentaire.
- Prévention de la pénibilité : Réduire la pression induite par les outils de communication : mail, téléphone , télétravail informel le soir et les WE, tenue de l'entretien obligatoire sur la charge de travail des forfaits jour.
- Réduire la pénibilité pour les prospecteurs par des périodes de repos supplémentaires et compenser l'effet nocif pour la santé, du travail en continu, et de nuit : ouvrir la possibilité de départ anticipé financés par l'entreprise.

Concernant la GPEC :

Lors des premières réunions, les organisations syndicales ont mis en avant plusieurs axes :

- Préparer aux évolutions de compétence nécessaires pour développer les relations transverses entre divisions, en lien avec l'objectif d'intégration des activités notamment avec le réservoir.
- Anticiper les évolutions de l'acquisition terrestre et les besoins en compétences : développement des partenariats, megacrew,
- Anticiper les évolutions technologiques pour le traitement des gros volumes de données.

Les propositions actuelles de la direction limitées à des généralités, correspondent à ses déclarations : elle n'entend pas révolutionner le sujet !

Evaluation ? Au point mort !

- La direction a refusé de consulter le comité d'entreprise fin 2012 sur la mise en place de nouvelles règles d'évaluation.
- Devant le refus de la direction, le comité d'entreprise a obtenu, devant la justice, la suspension du dispositif d'évaluation, et l'obligation de consultation du CE sur ce sujet.
- La direction a décidé de faire appel de cette décision. L'audience de la cour d'appel n'est pas fixée à ce jour.
- Le CE a saisi le CHSCT afin de réaliser une étude du système d'évaluation.
- Après cinq réunions extraordinaires du CHSCT, les élus ont désigné un expert indépendant afin de réaliser une étude sur le sujet.
- La direction a assigné le CHSCT en justice afin de contester le principe de cette expertise demandée par les élus.
- Puis au CHSCT du 03 octobre la direction a annoncé vouloir réaliser une expertise unilatérale par un cabinet de son choix.

Cette dernière péripétie incompréhensible, traduit bien la volonté de la direction de ne pas ouvrir la discussion sur le sens et le contenu de l'entretien d'évaluation.

Depuis plus de dix mois la direction s'acharne à entraver l'action de vos élus, qui vise à éclairer la signification et le déroulement de l'entretien d'évaluation en utilisant les appuis prévus par la loi.

Ceci montre sans équivoque, de la part de la direction, l'absence de volonté d'établir un dialogue constructif avec les institutions représentatives du personnel, et sa crainte d'une analyse extérieure.

En choisissant un expert de son choix, la direction cherche à passer en force, afin d'obtenir une étude de complaisance, dépourvue d'objectivité, favorable à sa conception de l'entretien d'évaluation.

En l'état le dispositif d'évaluation CGG est toujours SUSPENDU par la justice. La direction ne peut pas l'ignorer.

SEABED : 78 % SNGG CGT

Les salariés de la SEABED ont voté, à près de 78%, en faveur des élus CGT lors de leurs élections professionnelles en aout 2013.

Ce qui démontre la crédibilité des candidats CGT présentés, et valide la position que le SNGG CGT avait exprimé lors de la filialisation de cette activité.

**Pour défendre vos droits
Rejoignez massivement la CGT**