

# LE GÉOPHYSICIEN

Nouvelle Edition, janvier, février, mars 2014

## REJET de l'AUSTERITE

Au lendemain des élections municipales, le message des citoyens est clair ! Le record d'abstention reflète l'absence de changement dans leur situation malgré une alternance politique.

C'est la conséquence de la politique d'austérité mise en place par Sarkozy et reprise par Hollande, sous Impulsion de la commission européenne elle-même soumise aux injonctions du capitalisme financier.

Comme toute la CGT, notre syndicat dénonce la politique d'austérité qui ruine les salariés et les prive de toute perspective d'avenir. Ses conséquences sociales désastreuses alimentent la montée des forces d'extrême droite dangereuses pour la démocratie.

La CGT appelle à agir contre le pacte de responsabilité, qui représente un cadeau de 50 milliards au patronat, financé par des coupes budgétaires dans les services publics et la protection sociale. **A quel titre les salariés devraient ils renoncer à un salaire décent, à un travail digne, à une protection sociale étendue, pour augmenter encore les profits des actionnaires ?**

La CGT mobilise également pour une politique de croissance et d'emploi à l'échelle européenne : C'est l'objectif de la journée d'action du 4 avril, à l'appel de la confédération européenne des syndicats, qui demande un plan européen d'investissement de 2% du PIB.

## Licenciements individuels : une stratégie délibérée des RH ?

La direction cherche t'elle les occasions d'alléger les coûts ? Depuis quelque temps elle multiplie les licenciements pour motifs dit personnels : entendez motifs insignifiants auquel la direction accole le terme de « comportementaux ». L'entretien d'évaluation (encore lui !) est fréquemment instrumentalisé pour leur donner de la consistance.

Dans certains cas, le ou la salariée a subi ce qui s'apparente à du harcèlement, volontaire ou non.

Si vous sentez s'installer une pression insidieuse, une mise à l'écart, du dénigrement, une mésentente larvée avec des collègues ou votre hiérarchie, ne vous isolez pas : contactez les délégués du personnel CGT qui pourront vous conseiller. Evitez le recours direct à la RH, qui est loin d'être de votre côté !

Dans plusieurs cas les DP ont déclenché un droit d'alerte qui permet une enquête conjointe des délégués avec la direction : Avec leur appui, les salariés peuvent faire valoir leurs arguments, et le contexte de travail (charge de travail excessive, mauvaise organisation, flou dans les responsabilités, difficultés rencontrées, etc..) souvent à l'origine des conflits internes, peut être analysé pour rechercher des solutions et non désigner des coupables.

Lorsque la situation a un impact sur la santé (fatigue, angoisse, troubles du sommeil etc..) , il faut contacter le médecin du travail.

Nous en appelons aussi à la solidarité: témoigner, signaler la situation aux délégués du personnel, apporter votre soutien à vos collègues est essentiel.

## Harcelée et licenciée !

Un cas emblématique : une collègue a été licenciée après avoir été harcelée par son responsable hiérarchique. Cette collègue a dénoncé le harcèlement dont elle était victime après son entretien de licenciement. A l'issue de l'enquête conjointe menée avec la direction, les DP concluent au harcèlement. Tout en reconnaissant les faits, la direction se refuse à conclure de même et à annuler le licenciement, prétextant qu'il est sans lien avec ceux-ci. Le harceleur et la victime peuvent-ils être ainsi renvoyés dos à dos ? La direction doit reconnaître le harcèlement et réintégrer cette salariée. La responsabilité morale et pénale du chef d'entreprise est engagée. Sans cela, le discours de la direction sur ce sujet ne serait donc que de la communication pour dégager sa responsabilité.

## Les résultats financiers contre l'emploi à CGG?

L'entreprise et les salariés entrent en zone de turbulence. La direction a annoncé ses choix stratégiques, dont les motivations sont essentiellement financières. Alors que les résultats 2013 sont largement bénéficiaires (423 M\$ de résultat opérationnel, 11% de marge, 101 M\$ de bénéfice net), la direction ne cache pas qu'elle veut augmenter la rentabilité des capitaux investis en améliorant le taux de marge de 11% aujourd'hui à 15% d'ici 3 ans. Face à une dégradation des prix de marché en acquisition, l'objectif est de faire remonter les ratios financiers afin de répondre aux injonctions des actionnaires, en réduisant la voilure pour se recentrer sur les activités les plus rentables actuellement: exit donc 8 bateaux ( de 21 en 2013 à 13 fin 2016), qui pourtant sont efficaces et génèrent des marges et du cash-flow, et réduction à une terrestre rabougrie pour l'essentiel sur l'Europe-Afrique et diminuée de ses activités porteuses ou en développement, cédées sous forme de soi-disant « partenariats » (Mega crew chez Argas, Microsismique, SeabedGS), ou drastiquement réduites ( terrestre Nord Amérique ) .

L'impact sur l'emploi dans le monde est déjà estimé pour la Marine : 300 emplois de prospecteurs et 100 sédentaires. L'impact est certain, bien que non encore précisé, sur la terrestre et les fonctions supports centralisées des divisions.

La réduction de l'acquisition risque de se répercuter sur les divisions Equipement et GGR, bien que la direction avance un discours rassurant sur une croissance de GGR qui permettrait de réduire l'impact sur d'emploi : mais celui-ci repose avant tout sur l'espérance d'un retour sur l'investissement énorme (450 M\$) réalisé ces dernières années dans l'acquisition des études Multiclient du golfe du Mexique.

Doit-on encore croire aux histoires d'une direction, qui a emmené l'entreprise, à coût de rachats coûteux de sociétés, face à un mur colossal de 2,5 milliards de dollars de dette, sans dégager au final les profits espérés, malgré les sommes investies dans la mise à niveau des bateaux acquis et des efforts de productivité demandés aux salariés?

La dégradation du marché a bon dos, nous savons depuis longtemps que nous sommes dans une activité cyclique. Sur le long terme, la société n'a jamais dégagé les taux de marge annoncés, et doit abandonner une grande partie des gains de productivité aux compagnies pétrolières dont nous sommes les sous-traitants.

IL faut également souligner le poids des marchés financiers qui prélèvent sur l'entreprise une rente financière colossale (192 M\$ en 2013), au détriment de l'investissement dans le développement d'activités productives, notamment en Terrestre. L'investissement est nécessaire pour générer de l'emploi, des salaires pour alimenter l'économie du pays, des cotisations sociales et des ressources fiscales pour financer la protection sociale et les services publics.

Le comité d'entreprise a obtenu d'être consulté sur ces orientations stratégiques et a mandaté un expert pour les analyser. Cependant, la direction entend aller vite pour engager les restructurations et rassurer ses actionnaires. Nous voulons au contraire que les élus et les salariés aient le temps nécessaire pour s'informer, pour discuter et se mobiliser pour infléchir ces choix : pour le maintien de l'emploi en lien avec les besoins, pour mieux travailler et réduire la charge de travail, se former pour anticiper l'évolution des compétences nécessaires.

L'expérience nous prouve que malgré ses déclarations, la direction ne brille pas par la transparence. Nous nous opposons à ce que la direction opère des réorganisations en douce, et par des mesures individuelles, non négociées, génératrices de stress. C'est pourtant ce qu'elle fait pour la terrestre : la direction refuse d'informer et de consulter le CE sur les opérations de cessions d'Ardiseis à Argas, et de la Microsismique, qui ont des conséquences directes ou indirectes pour l'économie et le devenir des salariés dans cette BL.

## **Négociation Risques psycho sociaux et qualité de vie au travail : avancées à tout petit pas**

La direction reprend les négociations interrompues depuis 1 an. Travailler sans un environnement sain physiquement et moralement est un droit. La prévention des risques psycho-sociaux, qui génèrent stress, anxiété, maladies cardiovasculaires, et qui peuvent conduire au « burn-out » ou à la dépression, doit passer par la recherche et la réduction des facteurs de risques que sont une mauvaise organisation du travail, des charges de travail dépassant les ressources et empiétant sur la vie personnelle, une communication insuffisante sur les projets et les objectifs, des responsabilités mal définies etc.. .

### **La CGT s'appuie depuis le début sur l'expertise qui a mis en évidence plusieurs facteurs de risques dans l'entreprise, partagés dans tous les groupes étudiés :**

- L'intensification du travail ayant pour origine la pression pour augmenter la productivité, réduire les délais, notamment en acquisition et processing, aggravée par les outils de communication PC portables, téléphone qui permettent de déborder sur la vie personnelle
- le manque de reconnaissance au travail, et des traitements inégalitaires notamment sur les rémunérations et primes

La direction qui restait jusqu'à présent sur des déclarations de bonnes intentions, des mesures palliatives ou simplement cosmétiques ( organisation de barbecue, charte d'utilisation des NTIC, sensibilisation des salariés) a dû tenir compte des propositions CGT comme la limitation du temps de présence dans l'entreprise, des réunions de services permettant un échange collectif sur le travail, sur la formation et sur les objectifs, la mise en place d'un entretien de suivi de la charge de travail ( obligatoire dans la loi pour les forfaits jours) mais cela reste encore très insuffisant pour réduire les risques, notamment dans le contexte des réorganisations à venir.

### **La CGT avance dans la négociation d'autres propositions:**

- Le décompte du temps de travail par « badgeage » et la reconnaissance des heures supplémentaires effectuées.
- une amplitude maximum autorisée de 11H de présence par jour
- La réduction du temps de travail en mission à 10h maximum par jour
- la mise en place d'astreintes encadrées et rémunérées pour les services support opérationnels si l'activité le nécessite afin de réduire le travail informel et définir des compensations
- La possibilité de bloquer la délivrance de mails professionnels en dehors des plages horaires de travail de chacun
- Un entretien collectif avant l'entretien individuel d'évaluation pour échanger avec le manager sur l'organisation et les conditions de travail, les objectifs, ressources et moyens disponibles, relations avec les autres services
- Dans le cadre du droit d'expression des salariés, le droit de se réunir entre salariés d'un même service ou une même catégorie ( notamment les managers) sur le temps de travail, à leur initiative en dehors de leur hiérarchie, pour échanger sur l'organisation du travail et les conditions et l'organisation du travail, et faire remonter leurs demande
- L'amélioration des conditions de voyages pour les voyages de plus de 6 heures, notamment pour les prospecteurs, quelle que soit la destination

## **Salaires et bonus 2014 : Résultats record pour l'entreprise, perte sèche pour les salariés**

Les montants des bonus pour 2014 sont connus. Les salariés vont donc voir leur rémunération baisser en moyenne par rapport à 2013, le taux de bonus moyen GPIIP distribué fin mars passant de 80% à 62 %. Ceci alors que l'entreprise a dégagé des résultats record (hors provisions comptables)! Ce dispositif n'est bon qu'à faire travailler les salariés toujours plus à la poursuite d'une illusoire carotte. L'inégalité entre divisions est patente : Le taux d'atteinte des bonus GPIIP va de 51% pour la Terrestre à 84 % pour GGR-SI, tandis que le taux de bonus production varie de 49% pour la Terrestre à 100% pour GGR. Que recouvre le discours sur une compagnie intégrée si la direction alimente les divisions entre les salariés ? A cela s'ajoute les inégalités individuelles: le taux de bonus cible varie entre 7% et 25 % (100% pour les DG), sans aucune grille de référence.

En matière de salaire fixe, 2 % d'augmentation en moyenne ne compenseront pas les ponctions sur le pouvoir d'achat (une augmentation de 4 à 5% des tarifs du self est encore prévue en juin !). La direction alimente également les divisions puisque GGR va bénéficier de 0,5% supplémentaires par rapport aux autres divisions. Le salaire rémunère la qualification et non le résultat financier, qui dépend des conditions extérieures non maîtrisables. L'enveloppe complémentaire devrait donc profiter à l'ensemble des salariés. N'acceptons pas ces méthodes qui cherchent à nous diviser et agissons pour des augmentations de salaires satisfaisantes!

Face à ces inégalités, le syndicat CGT demande une négociation sur tous ces éléments de rémunération, avec une intégration partielle des bonus dans le salaire fixe pour minimiser les fluctuations de la part variable, la fixation d'une grille de référence des taux de bonus par rapport à la classification, la réduction des inégalités entre divisions par des critères financiers communs, négociation que la direction refuse d'ouvrir jusqu'à maintenant.

## **Entretien d'évaluation : l'expertise du CHSCT est enfin lancée**

Au bout d'un an de procédure, et suite à la décision judiciaire obtenue par le CHSCT, les élus ont pu enfin conclure un accord sur la mise en œuvre de l'expertise demandée. Le CE et le CHSCT ont également acté la validation des entretiens 2012 et 2013 pour le versement des bonus. Un aboutissement à mettre à l'actif de la détermination du syndicat CGT et de ses élus pour faire respecter les droits des instances et des salariés qu'elles représentent. On attend donc les conclusions de l'expertise prévue pour le mois de mai, pour envisager les suites à donner.

## **MENACE SUR LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES**

Par un article du projet de loi sur la démocratie sociale qui doit être soumis au Parlement au printemps 2014, le gouvernement pourrait être autorisé à procéder par ordonnance pour remplacer cette élection par un mécanisme désignant les conseillers prud'hommes sur la base de la nouvelle mesure de la représentativité syndicale.

Cette suppression de l'élection des conseillers prud'hommes au suffrage universel est une attaque à la citoyenneté et un déni de démocratie :

- ▀ 5 millions de chômeurs, ainsi que les travailleurs précaires, se verraient privés de toute expression vis-à-vis de leurs juridictions prud'homales, ne participant pas aux élections des représentants du personnel au sein des entreprises, scrutin sur lequel la représentativité syndicale est désormais mesurée ...

- ▀ 5,4 millions de salariés ne pourraient pas faire entendre leur voix en 2015 n'ayant pas été pris en compte dans la mesure de la représentativité actuelle

C'est tout simplement inadmissible !

Élus tous les 5 ans au suffrage universel, les conseillers Prud'hommes sont une force inestimable pour les salariés qui veulent obtenir réparation d'un préjudice subi de la part de leur employeur, qu'ils soient précaires, privés d'emploi ou retraités. **Signez la pétition sur le site internet de la CGT**