

# Accord de Méthode

## **ENTRE :**

---

Les sociétés composant l'UES CGG SA et CGG Services SAS :

- > **CGG SA**, au capital de 7 113 238 €, dont le siège social est situé au 27, avenue Carnot - 91 300 MASSY,
- > **CGG Services SAS**, au capital de 300 000 000 €, dont le siège social est situé au 27, avenue Carnot - 91 300 MASSY,

Représentées par Madame Anne Demaude, Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée à l'effet des présentes

*d'une part,*

## **ET :**

---

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de l'UES CGG SA et CGG Services SAS :

- > **Le Syndicat Energie Chimie de l'Île de France** (SECIF – CFDT), Représenté par Madame Ariane HERRENSCHMIDT, Déléguée Syndicale
- > **Le Syndicat SNGG CGT – CGG**, Représenté par Madame Irène HUARD, Déléguée Syndicale

*d'autre part,*

(Ci-après ensemble les « **Parties** »)

Article 1.	Objet du présent accord.....	4
Article 2.	Modalités de l'information-consultation du CSE sur le projet de réorganisation .....	4
2.I.	Calendrier de la procédure d'information-consultation du CSE.....	4
2.II.	Réunions d'information de la Commission SSCT.....	5
2.III.	Modalités de convocation .....	6
2.IV.	Participation d'un Expert.....	6
Article 3.	Calendrier et organisation des négociations sur le Livre 1 .....	6
3.I.	Thèmes de négociation.....	6
3.II.	Calendrier et thèmes de négociation.....	7
3.III.	Issue des négociations .....	8
3.IV.	Composition de l'instance de négociation .....	8
3.V.	Modalités de convocation .....	8
3.VI.	Procédure d'information-consultation du CSE sur les orientations stratégiques pour 2020 ...	8
Article 4.	Moyens supplémentaires octroyés aux élus et délégués syndicaux .....	9
4.I.	Heures de délégations .....	9
4.II.	Prise en charge des frais d'avocat.....	10
Article 5.	Information des salariés par les Représentants du personnel .....	10
5.I.	Information du personnel .....	10
5.II.	Réunion d'information auprès du personnel.....	10
Article 6.	Les dispositifs d'accompagnement des salariés .....	11
6.I.	Dispositif de soutien psychologique.....	11
6.II.	Mise en place d'un PIC.....	11
6.III.	La mission du point info Conseil .....	12
6.IV.	Modalité de fonctionnement du PIC .....	12
Article 7.	Mesures transitoires .....	13
7.I.	Mobilité externe en cours de procédure d'information – suspension.....	13
Article 8.	Dispositions Finales .....	14
8.I.	Durée de l'accord .....	14
8.II.	Clause de suivi et de rendez-vous .....	14
8.III.	Révision .....	14
8.IV.	Dépôt et publicité de l'accord .....	14

## **IL EST PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIT :**

Compte tenu de la forte dégradation prévisible des activités et du carnet de commandes du Groupe CGG sur la deuxième partie de l'année 2020 et les conséquences qui en résulteront d'un point de vue économique et financier sur l'année 2020 et 2021, l'UES CGG SA et CGG Services SAS envisage, en vue de sauvegarder la compétitivité de ce secteur d'activité, un projet de réorganisation s'accompagnant de la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, qui emporterait la suppression de 94 postes.

La Direction a donc engagé une procédure d'information-consultation du Comité Social et Economique de l'UES CGG SA et CGG Services SAS (ci-après le « CSE »). Le 27 août 2020, les membres du CSE ont ainsi été convoqués en vue d'une première réunion d'information fixée au 3 septembre 2020 et qui s'est achevée le 8 septembre 2020, et se sont vu remettre un Livre 2 et un projet de Livre 1.

Dans ce cadre, la Direction a fait part aux élus de sa volonté d'engager des négociations avec les syndicats représentatifs pour aboutir à la conclusion d'un accord de méthode, avec pour objectif d'encadrer et d'organiser les négociations qui porteront notamment sur le contenu d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, ainsi que le déroulement de la procédure d'information-consultation.

Compte tenu de ce contexte les Parties ont également souhaité, en application de l'article L. 2312-19 du Code du travail, définir les modalités de la consultation du CSE sur les orientations stratégiques telle que prévue à l'article L. 2312-17 du Code du travail, au titre de l'année 2020, et son articulation avec la procédure de consultation au titre du projet de réorganisation.

A cet effet, le 28 août 2020 la Direction a convoqué les organisations syndicales à une première réunion de négociation fixée au 2 septembre 2020, en vue de la conclusion d'un accord de méthode. Des réunions de négociations se sont ensuite tenues les 10 septembre 2020 et 15 septembre 2020.

Cela étant rappelé, il a été convenu ce qui suit, en application notamment des articles L.1233-21 à 1233-24 du Code du travail d'une part, et de l'article L. 2312-19 du Code du travail d'autre part.

## **CECI EXPOSE, IL A ETE DECIDE CE QUI SUIT :**

---

### **Article 1. Objet du présent accord**

Le présent accord a pour objet :

- > de fixer les modalités d'information et de consultation du CSE dans le cadre du projet de réorganisation et de licenciement collectif pour motif économique (article 2) ;
- > de fixer le calendrier et l'organisation des négociations de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 du Code du travail avec les organisations syndicales représentatives (article 3) ;
- > de définir les modalités de la consultation du CSE sur les orientations stratégiques telle que prévue à l'article L. 2312-17 du Code du travail, au titre de l'année 2020 (article 3) ;
- > de définir les moyens supplémentaires permettant aux instances représentatives du personnel de comprendre le projet et d'en mesurer les enjeux pour les personnels (article 4) ;
- > de définir les mesures d'accompagnement des salariés et les moyens leur permettant de recevoir des réponses aux questions qu'ils peuvent légitimement se poser de manière à anticiper le contenu et l'application future et éventuelle d'un plan de sauvegarde de l'emploi (articles 5 et 6) ;
- > de prévoir des mesures transitoires stipulées et encadrées à l'article 7 du présent accord.

### **Article 2. Modalités de l'information-consultation du CSE sur le projet de réorganisation**

#### **2.I. Calendrier de la procédure d'information-consultation du CSE**

- Conformément aux règles légales applicables, le CSE de l'UES CGG SA et CGG Services SAS est informé et consulté sur le projet de réorganisation et de licenciement économique collectif (le « Livre 2 ») ainsi que sur les modalités d'application (le « Livre 1 »).

La Direction a d'ores et déjà remis le Livre 2 et son projet de Livre 1 avec l'ordre du jour de la première réunion du CSE qui s'est tenue le jeudi 3 septembre 2020, suspendue d'un commun accord entre la Direction et les élus, et achevée le mardi 8 septembre 2020. Cette Réunion n°1 et plus précisément le jour où l'ensemble des points à l'ordre du jour a été épuisé (c'est à dire le 8 septembre 2020) constituera le point de départ du délai de deux mois fixé par le Code du travail encadrant la procédure d'information et de consultation du CSE.

Afin de favoriser le dialogue social dans le cadre du présent projet, les parties s'accordent pour prolonger la durée de la procédure de consultation du CSE, en fixant comme date limite de rendu des avis le **8 décembre 2020**.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1233-30 du Code du travail, en l'absence d'avis du CSE à la date mentionnée ci-dessus, celui-ci sera réputé avoir été consulté.

- Au regard de ce qui précède, les Parties conviennent du calendrier suivant :

Al. Ad

WA



- > Jeudi 03/09 et mardi 08/09/2020 : Réunion CSE n°1 - Information
- > Jeudi 24/09/2020 : Réunion CSE n°2 - Information
- > Jeudi 08/10/2020 : Réunion CSE n°3 - Information
- > Jeudi 05/11/2020 : Réunion CSE n°4 – Information
- > Jeudi 19/11/2020 : Réunion CSE n°5 – Information et rapport de l'expert
- > Mardi 08/12/2020 : Réunion CSE n°6 – avis

En cas de nécessité, la Direction, sous réserve d'en informer préalablement le CSE dans un délai raisonnable (au moins 4 jours calendaires à l'avance), pourra modifier une date de réunion telle que définie dans le présent accord, à l'exception de la date de la dernière réunion du CSE.

Des dates de réunions supplémentaires pourront également être prévues si nécessaire à l'initiative de la Direction, à l'intérieur de ce calendrier.

En raison du contexte sanitaire, la Direction et les organisations syndicales actent de l'importance de se donner la possibilité d'organiser les réunions de CSE par Visio-Conférence, en vue d'assurer la santé et la sécurité de tous les participants. La Direction inscrira un point allant dans ce sens à l'ordre du jour du prochain CSE, conformément à l'article L. 2315-4 du Code du travail.

Afin de permettre une approbation rapide des PVs dans le cadre de la présente procédure d'information-consultation dans le respect des délais, la direction prendra exceptionnellement en charge, pendant le temps de cette procédure d'information-consultation du CSE, les frais supplémentaires pouvant être générés par le prestataire Ubiquis pour délivrer les documents dans le calendrier des réunions de CSE tel que prévu ci-dessus.

## **2.II. Réunions d'information de la Commission SSCT**

Conformément à l'accord de mise en place du CSE au sein de l'UES CGG SA et CGG Services SAS, la Commission SSCT a vocation à préparer les réunions et les délibérations du CSE sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail. Préalablement, les élus auront déjà pris connaissance de l'analyse des conséquences du projet de réorganisation sur les conditions de travail et les mesures de prévention.

C'est pourquoi les parties conviennent, dans le cadre de la procédure d'information consultation du CSE sur le projet de réorganisation, d'organiser deux réunions de travail de la Commission SSCT, qui se tiendront en amont des réunions du CSE.

Les Parties conviennent que ces réunions se tiendront aux dates suivantes :

- > Jeudi 17 septembre 2020
  - > Jeudi 22 octobre 2020
- Dans le cadre de ces réunions de travail, les élus seront informés sur les éventuelles conséquences du projet de réorganisation sur la santé, la sécurité, et les conditions de travail. Ils pourront présenter leurs observations et être force de proposition.

A l'issue de chaque réunion, le Secrétaire (ou en cas d'empêchement un autre membre de la Commission SSCT désigné à la majorité de ses membres présents) préparera une synthèse ayant vocation à être présentée lors d'une prochaine réunion du CSE.

AL. AD

AA

Les conséquences du projet en matière de santé, sécurité et conditions de travail, et dans ce cadre la restitution des travaux de la Commission SSCT, seront abordées lors des réunions du CSE suivantes :

- > Jeudi 08/10/2020 : Réunion CSE n°3 – Information
- > Jeudi 05/11/2020 : Réunion CSE n°4 – Information

Il est rappelé que les attributions consultatives et le recours à un expert demeurent de la compétence exclusive du CSE.

### **2.III. Modalités de convocation**

Conformément à la pratique en vigueur au sein de l'UES CGG SA et CGG Services SAS, les Parties confirment que l'ensemble des convocations et documents associés, à destination du CSE et de la Commission SSCT, seront adressés par voie électronique sous la forme de meeting requests.

### **2.IV. Participation d'un Expert**

Il est rappelé que le CSE a émis la décision de se faire assister par un expert, en application de l'article L1233-34 du code du travail. Ce même expert pourra également apporter toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation de l'accord majoritaire prévue à l'article L.1233-24-1 du Code du travail.

Par dérogation aux règles légales et dans le cadre strict de la présente procédure, l'expert du CSE pourra être présent aux six réunions du CSE, ainsi qu'aux deux réunions de la Commission SSCT, telles que visées ci-dessus.

La Direction s'engage à fournir aux experts tous les éléments d'information pour les expertises dans les 5 jours ouvrables à compter de la demande, sous réserve que ces documents existent.

## **Article 3. Calendrier et organisation des négociations sur le Livre 1**

### **3.I. Thèmes de négociation**

- Les Parties conviennent, comme conséquence de ce qui précède, de la nécessité d'organiser et de définir un calendrier de négociation s'agissant de la négociation de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 du Code du travail avec les organisations syndicales représentatives.

Ces négociations porteront sur les thématiques suivantes :

- > les dispositifs alternatifs au projet de PSE;
- > les catégories professionnelles définies dans le cadre du livre 2 ;
- > le départ volontaire ;
- > les critères d'ordre et leur pondération ;
- > les mesures sociales d'accompagnement ;
- > la mobilité et le reclassement interne ;
- > l'antenne emploi + Actions de formation et bilan professionnel approfondi ;
- > le congé de reclassement (+ aide à la création d'entreprise) ;

- > le calendrier prévisionnel des départs et mise en œuvre des départs volontaires et des éventuels licenciements ;
- > les indemnités de licenciement ;
- > l'accompagnement des salariés en fin de carrière ;
- > les modalités de mise en œuvre et de suivi du plan.

### **3.II. Calendrier et thèmes de négociation**

Au regard du projet de Plan de Sauvegarde de l'emploi soumis à l'information et consultation du CSE depuis le 8 septembre dernier et du démarrage de la négociation avec les OS concernant notamment les mesures d'accompagnement de ce plan, les parties conviennent d'intégrer dans le cadre de ces négociations des discussions sur les dispositifs alternatifs au projet de plan de sauvegarde de l'emploi, tel que cela ressort de l'énumération ci-dessus.

- La Direction de l'UES CGG SA et CGG Services SAS entend, dans le cadre du présent projet, privilégier un dialogue social de qualité, lequel est entendu comme un élément indispensable à la réussite du projet de réorganisation.

Afin de favoriser un dialogue social de qualité et de permettre l'aboutissement de ces négociations, les Parties sont convenues de fixer d'ores et déjà 6 réunions de négociation portant sur les mesures d'accompagnement du plan de sauvegarde pour l'emploi, selon le calendrier suivant :

- > Réunion 1 : 22 septembre 2020
- > Réunion 2 : 29 septembre 2020
- > Réunion 3 : 13 octobre 2020
- > Réunion 4 : 20 octobre 2020
- > Réunion 5 : 3 novembre 2020
- > Réunion 6 : 17 novembre 2020

En cas de nécessité, des dates supplémentaires pourront être définies d'un commun accord entre les Parties.

Si nécessaire, des dates de réunion pourraient être modifiées par la Direction, dans le respect du calendrier fixé pour la procédure d'information-consultation du CSE, fixé à l'article 2.1 du présent accord. En cas de mesure de déclaration de l'état d'urgence sanitaire, les parties auront recours à la visio-conférence pour poursuivre les négociations.

- Des convocations par voie électronique sous la forme de meeting request seront systématiquement communiquées aux membres de la délégation syndicale pour les informer de l'horaire et du lieu de réunion.

En tout état de cause, la négociation avec les organisations syndicales devra s'achever au moins 4 jours calendaires avant la date de réunion du CSE, au cours de laquelle celui-ci rendra son avis sur le projet.

Pour des raisons d'efficacité, ces réunions se dérouleront sur une plage limitée à 2 ou 3 heures maximum.



Autant que faire se peut, et en cas d'avancées concrètes proposées par les parties en présence, la Direction s'efforcera de remettre aux délégations syndicales un tableau synthétique reprenant les propositions des parties, avant chaque réunion, sans présager des propositions finales faites par chacune des parties en présence.

### **3.III. Issue des négociations**

En cas d'accord des Parties sur le contenu du Livre 1, il est prévu une signature de l'Accord Majoritaire le 9 décembre 2020, soit le premier jour ouvré suivant l'achèvement de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel.

En cas d'échec des négociations, le projet de plan de sauvegarde de l'emploi pourra être pris en tant que Document Unilatéral conformément aux dispositions de l'article L.1233-24-4 du Code du travail.

### **3.IV. Composition de l'instance de négociation**

L'instance de négociation sera composée de :

- > Délégation de la Direction : 3 à 4 représentants au choix de la Direction
- > Délégation des organisations syndicales : 4 membres par organisation syndicale (dont 3 délégués syndicaux et un salarié).

### **3.V. Modalités de convocation**

Conformément à la pratique en vigueur au sein de CGG, les Parties confirment que l'ensemble des convocations et documents associés, à destination des délégués syndicaux, seront adressés par voie électronique sous la forme de meeting request.

### **3.VI. Procédure d'information-consultation du CSE sur les orientations stratégiques pour 2020**

- En application des articles L2312-17 et L2312-22 du Code du travail, en l'absence d'accord fixant une autre périodicité, le CSE est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

- Pour mémoire :

Al. AD

WA



- > La présentation des orientations stratégiques de l'entreprise au titre de l'année 2019 est intervenue lors de la réunion du Comité d'entreprise, du 26 septembre 2019. L'avis du CSE a été rendu le 30 janvier 2020, et il était donc initialement convenu, en vertu du calendrier social tel que discuté et arrêté avec les représentants, que la procédure d'information-consultation sur les orientations stratégiques pour l'année 2020 débiterait en novembre 2020, après la réunion du Conseil d'Administration.
- > Lors de la réunion du Conseil d'Administration qui s'est tenue 25 juillet 2020, le Conseil a indiqué que les orientations stratégiques précédemment actées pour les années 2020 et 2021 restaient inchangées.
- Compte tenu de ce qui précède et en considération du projet de réorganisation, les Parties ont souhaité, en application de l'article L. 2312-19 du Code du travail, acter d'un commun accord la date d'engagement de la procédure de consultation du CSE sur les orientations stratégiques au titre de l'année 2020, afin d'organiser son articulation de façon cohérente avec la procédure de consultation sur le projet de réorganisation.

Il est par ailleurs rappelé que selon le calendrier social établi et convenu entre la Direction et les partenaires sociaux en début d'année, la réunion d'information sur les Orientations Stratégiques 2020 doit en principe se tenir le 26 novembre 2020, ce dont les parties conviennent. Si un report était nécessaire, la Direction s'engage à ce que cette réunion se tienne au plus tard le 4 décembre 2020, soit en amont de la réunion de CSE de restitution des avis.

Le CSE bénéficiera alors d'un délai d'un mois, porté à deux mois en cas de désignation d'un expert, pour rendre un avis.

Conformément aux dispositions de l'article R. 2312-6 du Code du travail, en l'absence d'avis du CSE à la date mentionnée ci-dessus, celui-ci sera réputé avoir été consulté.

## **Article 4. Moyens supplémentaires octroyés aux élus et délégués syndicaux**

### **4.I. Heures de délégations**

De manière à faciliter aux membres du CSE la préparation des réunions visées ci-dessus, et toutes les réunions de travail nécessaires dans le cadre de l'analyse du Livre 2 et du Livre 1, CGG accepte d'accorder :

- > aux salariés détenant un mandat d'élu titulaire du CSE ou de délégué syndical, une majoration de leurs heures de délégation dans la limite de 50% de leur temps de travail (hors temps de réunion CSE) en vue de l'exercice de leur mandat dans le cadre du projet de réorganisation. Un crédit d'heures équivalent est accordé aux suppléants de ces instances.
- > aux délégués syndicaux cumulant un mandat de délégué syndical et d'élu titulaire au CSE, une majoration de leurs heures de délégation pouvant aller jusqu'à 100% de leur temps de travail,
- > aux salariés non élus et non titulaires d'un mandat syndical composant la délégation syndicale, le temps nécessaire à la participation aux réunions de négociation prévues à l'article 3.II et aux travaux préparatoires de cette réunion. Ce temps sera comptabilisé comme du temps de travail.

De la même manière, afin de faciliter aux membres de la Commission SSCT la préparation des réunions de la Commission visées ci-dessus dans le cadre de l'analyse du Livre 2 sur l'impact du projet sur les conditions de travail, CGG accorde à ces membres une majoration de leurs heures de délégation dans la limite de 25% de leur temps de travail.

L'utilisation de ce crédit d'heures est soumise aux dispositions habituelles en vigueur au sein de CGG.

Cet engagement de CGG vaudra **(i)** pendant toute la durée de la procédure d'information et de consultation du CSE en ce qui concerne les représentants du personnel, et **(ii)** jusqu'au dépôt de l'Accord Majoritaire ou du Document Unilatéral auprès de la DIRECCTE, en ce qui concerne les délégués syndicaux.

#### **4.II. Prise en charge des frais d'avocat**

Le CSE et les organisations syndicales pourront se faire assister d'un avocat commun, dont la Direction accepte de prendre en charge les honoraires à hauteur d'un montant maximal de 10.000 € HT, pour la durée de la procédure, sur présentation d'une facture libellée à l'ordre de CGG.

### **Article 5. Information des salariés par les Représentants du personnel**

#### **5.I. Information du personnel**

En complément des dispositions prévues dans le cadre de l'accord relatif à la représentation du personnel au sein de l'entreprise, la Direction prendra à sa charge le tirage de 3 tracts supplémentaires par organisation syndicale.

#### **5.II. Réunion d'information auprès du personnel**

Les organisations syndicales et/ou le CSE auront la possibilité d'organiser sur le site de Galileo à Massy, à partir du 15 septembre 2020 et jusqu'au terme de la procédure d'information-consultation prévue le 8 décembre 2020, une réunion commune du personnel, afin de l'informer de l'état d'avancement des négociations et de la procédure. Cette réunion d'information fera suite à la réunion CSE dont le nombre et la date sont programmés à l'article 2.I du présent accord sans pouvoir excéder au maximum et en tout état de cause 7 réunions.

A cet effet, la Direction mettra à leur disposition un espace approprié et aménagé, le cas échéant, des équipements nécessaires à l'organisation d'une réunion collective en visio-conférence, pour une durée maximum d'1h30, selon un horaire arrêté en accord avec la Direction. Cette réunion pourra se dérouler dans l'auditorium, sauf consignes contraires pour raison sanitaire.

Cette réunion portera sur le projet de réorganisation et de plan de sauvegarde de l'emploi afférent.

Le temps de présence à cette réunion sera considéré comme du temps de travail.

Al. AD

Les organisations syndicales qui souhaiteront organiser cette réunion devront en fixer la date, l'heure et le lieu en accord avec la Direction. A cet effet, pour des raisons d'organisation de l'activité, il leur appartiendra de se rapprocher de la Direction au moins 4 jours ouvrés avant la date envisagée pour la réunion.

## **Article 6. Les dispositifs d'accompagnement des salariés**

### **6.I. Dispositif de soutien psychologique**

Dans le cadre du projet de réorganisation, les parties s'accordent sur la mise en place à compter du 15 septembre d'une cellule d'écoute et de soutien psychologique, animée par des psychologues certifiés du cabinet Stimulus, expert indépendant dans la prévention des risques Psychosociaux.

Ce dispositif doit permettre d'apporter une réponse adaptée et articulée en matière de prévention des risques psychosociaux des personnes directement concernées par le projet mais aussi de l'ensemble des collaborateurs. Il n'a pas vocation à se substituer aux travaux réalisés dans le cadre de l'expertise prévue à l'article 2.IV du présent accord.

- Cette cellule proposera :
  - > des entretiens psychologiques dans le cadre d'une permanence téléphonique ou sur site à raison de ½ journée par semaine;
  - les entretiens seront strictement confidentiels et anonymes ;
  - > la réorientation des salariés vers les professionnels et structures adaptées de santé locaux (médecin traitant, médecin du travail, CMP...);
- Pour cela, une réunion d'information sera proposée notamment aux membres de la CSSCT dès le 11 septembre 2020. Un mail d'invitation sera envoyé aux salariés pour présenter ce dispositif.
- Toute autre mesure nécessaire sera ensuite mise en œuvre, après information de la Commission extraordinaire de SSCT dont la première réunion extraordinaire se tiendra le 17 septembre 2020, pour accompagner les salariés tout au long du projet (réunions d'information, ateliers...).

### **6.II. Mise en place d'un PIC**

Les Parties réaffirment leur volonté, dans le cadre du présent accord, de favoriser l'information des salariés afin de les aider dans leur compréhension du projet et leur réflexion sur leur positionnement professionnel.

En vue d'atteindre cet objectif, les Parties souhaitent privilégier l'information des salariés sur le projet en cours par la mise en place à compter du 28 septembre 2020, d'un bureau animé par un consultant extérieur (le Point Information Conseil), sous réserve de l'avis favorable du CSE.

AL. AD

W



Ce PIC interviendra pendant la phase amont et aval de la validation ou de l'homologation du Livre 1 par la DIRECCTE et jusqu'à mise en place effective de l'Antenne Emploi.

Après 1 mois de fonctionnement, le PIC transmettra aux négociateurs (délégations syndicales et Direction), une information quantitative et statistique des principaux sujets abordés par les salariés et les éventuelles préoccupations qu'ils ont pu exprimer, afin d'éclairer les discussions.

### 6.III. La mission du point info Conseil

Le PIC a notamment pour mission :

- > d'offrir une écoute aux salariés appartenant aux catégories professionnelles impactées par le projet de réorganisation
  
- > de présenter et répondre aux interrogations des salariés sur :
  - o le déroulé de la procédure d'information / consultation
  - o les dispositifs légaux et conventionnels
  - o les mesures sociales d'accompagnement du PSE dans sa version initiale présentée en R1 précisant que chacune des mesures est susceptible d'évoluer
  - o la vision claire et objective du marché de l'emploi
  - o les organismes d'aide à la ré-employabilité sur le marché du travail

Sauf accord entre la Direction et les organisations syndicales, en aucun cas, le PIC ne pourra :

- > donner des informations sur les avancées de la négociation
- > donner des informations sur les catégories impactées et le positionnement du salarié dans les catégories
- > recueillir les demandes de mobilité interne

### 6.IV. Modalité de fonctionnement du PIC

Le PIC est régi selon deux principes fondamentaux :

- > **La confidentialité** : la démarche qui serait réalisée par le salarié est strictement confidentielle.
- > **Le non engagement** : ne s'agissant pas d'une cellule de reclassement, le salarié n'a pas à adhérer à un dispositif quelconque afin d'y avoir accès.

Le cabinet aura également pour mission de remonter auprès des partenaires sociaux les attentes éventuelles exprimées par les salariés, dans le cadre d'un bilan intermédiaire présenté au Comité d'entreprise au début du mois de février 2021.

Al. AD

W



## Article 7. Mesures transitoires

### 7.I. Mobilité externe en cours de procédure d'information – suspension

A compter de la signature de l'accord de méthode, dans l'hypothèse où un salarié, titulaire d'un poste appartenant à une catégorie professionnelle impactée telle que définie dans le projet de Livre I, et en tout état de cause dans la limite du nombre de postes supprimés, trouverait à l'extérieur de l'entreprise et du Groupe, une solution de réemploi (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) nécessitant qu'il puisse être disponible avant l'achèvement de la procédure d'information-consultation en cours, il pourra en informer la Direction des Ressources Humaines.

Afin que le salarié puisse bénéficier de cette opportunité sans pour autant perdre ses droits aux mesures d'accompagnement qui pourraient le cas échéant être mobilisées à l'occasion de l'éventuelle rupture de son contrat de travail dans le cadre du présent projet, les parties pourront convenir de la suspension temporaire du contrat de travail.

Cette faculté de suspension temporaire, qui n'est pas de droit, est soumise à accord des parties, la Direction se réservant la possibilité de ne pas l'accepter en considération des besoins de poursuite de l'activité dont relève le salarié.

Cette suspension éventuelle du contrat de travail entraînera la suspension du versement de la rémunération, de l'acquisition des congés payés, ainsi que des régimes de prévoyance et de frais de santé (sur ce dernier point : sauf demande expresse de maintien de la part du salarié dans l'hypothèse d'un défaut de couverture et sous réserve d'acceptation de la part de l'organisme assureur).

En revanche, le salarié dont le contrat de travail sera suspendu dans le cadre de ce dispositif continuera à acquérir de l'ancienneté.

La suspension du contrat de travail du collaborateur sera nécessairement temporaire.

Le salarié pourra notifier à la Direction, à tout moment pendant la période de suspension, son souhait de mettre fin à cette suspension et de réintégrer la société à son poste, aux mêmes conditions contractuelles.

À la suite de la décision de validation ou d'homologation de la DIRECCTE, le salarié devra impérativement exercer une des deux options suivantes :

- > Il pourra notifier à la Direction son souhait de mettre un terme à la suspension de son contrat de travail et de réintégrer CGG,
- > Il pourra confirmer à la Direction son souhait de quitter définitivement CGG dans le cadre du dispositif de départ volontaire, option qui lui sera accordée en cas d'éligibilité au dispositif tel que défini dans le cadre de l'Accord Majoritaire ou Document Unilatéral, suivant agrément de la DIRECCTE.

La décision du salarié devra être notifiée **par écrit**, soit par email (drh\_france@cgg.com) soit par lettre remise en main propre à la DRH, dans un **délai maximal de quinze jours calendaires** suivant la décision de validation ou d'homologation de la DIRECCTE.

Al. AP

## Article 8. Dispositions Finales

### 8.I. Durée de l'accord

Le présent accord de méthode prendra effet dès l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité faisant suite à sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée et cessera automatiquement de produire tout effet au plus tard à la date de validation de l'Accord collectif Majoritaire ou, le cas échéant, à la date d'homologation du projet de plan de sauvegarde de l'emploi (Livre 1) pris en tant que Document Unilatéral, par l'administration.

### 8.II. Clause de suivi et de rendez-vous

Compte tenu de la nature de l'accord et de la durée de celui-ci, les Parties conviennent expressément de ne pas prévoir de modalités particulières de suivi. Chaque Partie pourra toutefois solliciter l'organisation d'une réunion afin d'aborder toute difficulté qui surviendrait dans l'interprétation ou l'application de l'accord.

### 8.III. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par le Code du travail. La demande de révision éventuelle est notifiée aux Parties signataires par courrier recommandé avec accusé de réception.

### 8.IV. Dépôt et publicité de l'accord

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE d'Evry (un exemplaire original et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du Conseil des prud'hommes. Il sera mentionné sur les panneaux d'information du personnel.

\* \* \*

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'originaux pour remise à chacune des parties signataires.

Fait à Massy, le 21 septembre 2020

**Pour l'Unité Économique et Sociale CGG**

Madame Anne DEMAUDE, Directrice des Ressources Humaines France



**Pour le Syndicat Energie Chimie de l'Ile de France (SECIF – CFDT)**

Ariane HERRENSCHMIDT, Déléguée Syndicale



**Pour le syndicat SNGG CGT – CGG**

Madame Irène HUARD, Déléguée Syndicale

