

Déclaration des élus CGT
sur le projet de réorganisation et le plan de sauvegarde de l'emploi afférent
22/09/2020

La représentation du personnel a pris connaissance du projet de réorganisation au sein de l'UES CGG SA et CGG Services SAS et du projet d'accord collectif sur la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour accompagner cette réorganisation.

Ce projet prévoit la suppression de 94 postes de travail et autant de licenciements potentiels.

Les élus CGT sont choqués d'un tel projet destructeur d'emplois, qui apparaît disproportionné au regard de la situation du Groupe et surtout comme mettant en péril l'avenir de ces sociétés

En effet, les sociétés de l'UES ont d'ores et déjà subi une réduction drastique des effectifs mais aussi des errements stratégiques des directions, de telle sorte que ces nouvelles suppressions de postes seraient de nature à mettre en danger la pérennité des activités et donc de l'entreprise.

Les élus CGT contestent un projet court-termisme, un manque d'anticipation et de stratégie afin de sauvegarder l'avenir des entreprises.

Nous demandons donc à CGG de prendre la mesure de sa responsabilité sociale en présentant un projet d'entreprise et social à la hauteur de ses moyens.

Plus encore, nous ne pouvons partager la position de CGG qui consiste à appeler les négociateurs pour discuter les conséquences de ce projet contestable et destructeur d'emplois, sans envisager toutes les alternatives possibles sans remettre en cause le nombre de suppressions de postes

En effet, les élus CGT souhaitent la négociation d'un projet alternatif permettant le maintien des emplois et des salariés au sein de l'UES.

Nous soulignons également que si l'impact de l'épidémie mondiale sur l'activité économique est réelle, les publics ont prévu des dispositifs et des aides étatiques permettant aux employeurs qui le souhaitent de maintenir l'emploi.

L'ouverture d'une négociation préalable sur les projets alternatifs possibles est donc un préalable nécessaire. Le délai supplémentaire introduit par l'accord de méthode doit être mis à profit pour cela, comme nous l'avons soutenu lors de la négociation de l'accord de méthode.

En effet, nous défendons la valeur des hommes et des femmes qui permettent à CGG de fonctionner, de leurs compétences ainsi que leur capacité d'innovation et d'adaptation afin d'assurer une pérennité du Groupe et un maintien de l'emploi.

Cette négociation devra reposer sur :

- Un état des lieux préalable des réorganisations, des activités et des emplois sur l'ensemble des sites,
- Un état des lieux des compétences,
- La définition d'un réel projet d'entreprise assurant sa pérennité dans le temps, passant par l'analyse des axes de développement d'activité possibles, en particulier dans l'innovation technique et la diversification des activités notamment sur le secteur des énergies renouvelable.

Dans ces cadres, **nous demandons que soit négocié un projet socialement responsable assurant le maintien de l'emploi, l'adaptation des compétences et si nécessaire, une réduction temporaire de la durée du travail dans le cadre des dispositifs spécifiques mis en place pour gérer la crise liée au Covid 19.**

En tout état de cause, si la Direction venait à persister dans ce projet contestable de réorganisation, elle devra assumer les conséquences de ce choix de gestion qu'elle aurait parfaitement pu éviter, en proposant un plan de sauvegarde de l'emploi respectant l'égalité de traitement entre les salariés et prévoyant des mesures de nature à compenser, autant que faire se peut, l'important préjudice subi par les salariés.

En effet, la construction du plan et notamment la définition des catégories impactées revient à un ciblage des salariés, en violation du traitement équitable des salariés.

Plus encore, les mesures d'accompagnement sont insuffisantes en ce qu'elles ne permettent pas de garantir aux salariés une situation sécurisée.

Les élus CGT entendent que soient négociées des mesures permettant aux salariés une véritable sécurisation avec un accompagnement social et financier à la hauteur des moyens du Groupe, du sacrifice des salariés et des difficultés du marché de l'emploi.

Ainsi nous voulons d'ores et déjà acter les principes directeurs de cette négociation qui guideront nos représentants dans cette négociation, lesquels devront être inscrits dans le préambule du PSE et notamment les lignes directrices indérogables suivantes :

1°/ Un respect du strict volontariat des salariés sur un périmètre garantissant l'égalité de traitement entre les salariés par la définition de catégories professionnelles conformes

2°/ Une situation sécurisée pour tous

Ces lignes directrices du plan d'accompagnement devront se traduire par les engagements suivants :

- ❖ Chaque salarié qui souhaite conserver son emploi au sein de l'UES CGG se verra proposer une solution pérenne interne, y compris via une gestion prévisionnelle des emplois des compétences ; sans impact sur les éléments essentiels du contrat de travail et conforme au projet du salarié,
- ❖ Chaque salarié impacté qui souhaiterait quitter CGG bénéficiera d'une solution sécurisée soit par l'anticipation de son départ en retraite, soit par un accompagnement spécifique lui assurant une situation pérenne d'emploi.

Les mesures seront *a minima* égales aux mesures prévues dans le plan de 2018 et seront adaptées autant que de besoin pour tenir compte du marché de l'emploi actuel.