

Le moteur de la restructuration : une délocalisation

Le rapport des experts, présenté en CSE le 5 novembre conforte notre analyse :

- La crise du marché et la crise sanitaire ne sont qu'un prétexte : La direction saisit cette opportunité pour opérer une restructuration du Groupe, faisant suite à la fermeture de l'acquisition. Cette restructuration a été préparée par la Direction générale avant cette crise avec le cabinet Deloitte mais le CSE n'en a jamais été informé !
- Ce projet vise à réduire les effectifs du Groupe et à simplifier sa structure. Pour Massy il s'agit de faire disparaître son rôle corporate et de hub et de transférer dans les BL l'essentiel des services de support.
- Cela se traduit par le transfert des activités globales du site vers d'autres sites du Groupe, dans la continuité de ce qui est mis en œuvre de façon rampante depuis plusieurs années: développement logiciel, IT, Facilities, services comptables et financier, Training etc.
- Les quelques activités de diversification dans le domaine de la transition énergétique, sont en parallèle positionnées et développées à Crawley (Stockage Carbone, Géothermie). L'équipe Machine Learning positionnée à Massy devrait également y être rattachée d'ici un ou deux ans)
- Massy resterait donc uniquement une petite structure de production de niveau régional au sein de SI EAME.
- Selon nos experts, le motif économique de ce plan n'est pas démontré, car sa mise en œuvre ne permet pas de faire des économies avant 2023, date de probable reprise du marché.
- Au contraire, les données économiques indiquent que le site de Massy est profitable, grâce à des activités génératrices de marge et résilientes - Processing Moyen Orient, vente de logiciel, centres dédiés de la région EAME - et à son potentiel de compétences reconnues.
- Le site bénéficie en outre de crédits publics: crédit d'impôt recherche, mais aussi, à partir de 2021, de nouveaux allègements fiscaux (baisse des impôts de production locaux, baisse du taux d'imposition) présentés par le gouvernement comme devant améliorer la compétitivité des entreprises.

Alternatives : la direction bloquée

Dans le contexte économique actuel, la responsabilité sociale de l'entreprise devrait conduire à utiliser tous les moyens de préserver des emplois.

La préoccupation industrielle devrait conduire à conserver les ressources nécessaires pour poursuivre les activités de support et de R&D qui ne pourront plus être assurées après ce PSE.

L'obligation de sécurité et de prévention devrait conduire à prendre en compte les observations des élus sur les risques associés au projet au sujet des conditions de travail.

Les élus ont formulé des propositions de maintien de 20 à 25 postes, et de préservation d'emplois par l'activité partielle, pour garantir l'absence de départ contraint et conserver les compétences durant le creux du marché.

La direction ne concède pour l'instant que la création de 4 postes, dont 2 pour l'activité Geovation et 2 pour la recherche et la commercialisation des services liés à la capture du CO2.

Encore faudra-t-il que les salariés candidatent pour ces postes et soient retenus !

Quant à l'activité partielle, le DRH Groupe nous invite à ne plus y revenir lors des négociations !

Négociations PSE : la boîte patine

Les organisations syndicales CGT et CFDT ont présenté des propositions détaillées visant à sécuriser la situation des salariés face à la crise économique, et à la crise sanitaire qui se prolonge. (à consulter sur : <http://sngg.reference-syndicale.fr/files/2020/11/RecapNegoPSE2020-3nov.pdf>)

Mais les objectifs de la direction sont principalement de limiter le cout du PSE, tout en sécurisant son plan par un accord. En effet les catégories constituées par la direction n'ont aucune justification solide, si ce n'est le ciblage des salariés dont la direction souhaite se séparer, ce qui est interdit légalement.

Après 5 réunions de négociations, les avancées se résument à :

- Congé de reclassement : 16 mois au lieu de 15 pour les plus de 50 ans, hors mesures d'âge, avec prolongation de 4 mois possible pour les populations fragilisées (même durée qu'en 2018)
- Budget de formation individuel : équivalent au plan de 2018
- Création d'entreprise : aide portée à 15000 € (au lieu de 10000 en 2018) et prise en charge de frais à concurrence de 5000 euros par projet (idem 2018)
- Élargissement du volontariat (sous conditions de substitution très contrôlées) à une vingtaine de poste :
 - o 12 postes sur 3 catégories en tension du développement interactif
 - o Les salariés de plus de 58 ans appartenant aux catégories non impactées
- Catégories professionnelles : repositionnement de 4 postes
- Indemnité de reclassement rapide : 4 mois au lieu de 3 mois pour les reclassements pendant le préavis
- Compensation du différentiel de salaire en cas de reprise d'emploi : jusqu'à 20% du salaire antérieur pendant 6 mois au lieu de 15%

Nous réitérons l'exigence d'un plan meilleur que celui de 2018, compte tenu de la situation économique dégradée depuis cette date.

Les revendications présentées par les OS sont soutenues par une large majorité des salariés, comme en témoigne le résultat de la consultation à laquelle 185 d'entre vous ont participé. (voir <http://sngg.reference-syndicale.fr/2020/11/resultats-de-la-consultation-sur-les-propositions-syndicales>)

La fin des négociations se rapproche (8 décembre). Pour obtenir des avancées, il faut augmenter la pression. Les salariés doivent maintenant intervenir activement pour défendre leurs exigences.

Nous proposons une action lors de la prochaine réunion de négociation, avec arrêt de travail et manifestation par Teams avec les slogans de votre choix.

Pour :

- **Le recours exclusif à des départs volontaires dans un cadre sécurisé**
- **La prise en compte des alternatives présentées par les organisations syndicales,**
- **Des mesures d'accompagnement d'un niveau supérieur au plan de 2019**
- **Le maintien d'activités stratégiques pour le site de Massy**
- **Le développement des Géosciences hors hydrocarbures sur le site de Massy (Géothermie, stockage, CO2, etc.)**
- **Un cadre objectif et conforme au droit assurant la protection de l'emploi des plus fragiles**

