

Le PSE et l'Après Tout va bien ...?



Mise en œuvre PSE : Reclassement, dur dur... !

Au dernier décompte, 79 dossiers de volontariat ont été présentés dont 33 « fin de carrière ».

Dans certaines catégories pro il y a plus de volontaires que de postes supprimés.

Dans d'autres, pas assez, ce qui entrainera des licenciements « secs », après application des critères d'ordre : mettez à jour les vôtres si vous ne l'avez pas fait.

La direction doit proposer au préalable les postes ouverts au reclassement. Mais après trois plans de déstructuration des compétences et des équipes, certains postes disponibles peinent à trouver preneur tant l'avenir n'inspire plus confiance.

Pour ceux qui ne souhaitent pas quitter CGG, la recherche d'un poste est un parcours du combattant : trouver les postes libérables, par le bouche-à-oreille, car la direction ne veut pas les communiquer ouvertement. Puis démontrer son « adéquation au poste » car la direction considère que le salarié reclassé doit « refaire ses classes » : à SI le salarié doit notamment faire une présentation technique devant un jury de trois managers et un RH. Après des années d'expérience à CGG, un tel examen est-il acceptable ?

Plusieurs volontaires restent en attente d'acceptation de leur départ, du fait de ces obstacles. Exigeons que les substitutions soient acceptées, en utilisant les possibilités de formations d'adaptation au poste et les transferts de compétence, pour éviter tout licenciement sec.

Deux réunions de la commission de suivi se sont tenues sur demande des élus CGT. Contactez nos représentants pour signaler vos difficultés. (Irène Huard, Michel Hacquart)

En cas de départ communiquez vos coordonnées pour continuer à recevoir nos informations : cgt.cgg@gmail.com

Mesures de Prévention PSE ?

Toujours pas d'organisation en vue. Des transferts de compétences sous-estimés. Les élus CGT demandent une réunion de la CSST, pour anticiper les départs : Réponse de la direction : « On verra plus tard ».

LAUNCH : l'Evaluation qui ne dit pas son nom

La direction met en place un nouveau processus de gestion et d'évaluation de la performance, via un nouvel outil Launch. Est-ce un progrès ? Pas sûr ! Mais certainement il entraine un changement substantiel des conditions de travail.

L'entretien annuel est remplacé par un entretien semestriel, voire trimestriel(recommandé)

Les critères d'évaluation des compétences disparaissent au profit de thèmes de discussion flous sur les réalisations, les enseignements et les progrès à accomplir, sans support relié à la définition des postes (que le PSE bouleverse) et des compétences nécessaires, et axé sur l'exigence constante d'amélioration individuelle.

Des objectifs plus court terme et évolutifs, qui peuvent être suivis au jour le jour.

La faculté, très encouragée, d'envoyer ou de recevoir des avis en retour (feedback) éventuellement sous forme de « bons points » (Kudos)

Le tout tracé et stocké sur le cloud : que deviennent les données, qui les exploite ? La direction indique que pour le moment, elle n'a pas recours à un traitement par Intelligence artificielle. Mais n'est-ce pas la logique même du système ? (Voir ci-dessous)

Sous des discours positifs, et une interface plus conviviale que la précédente usine à gaz sur OSS, le système cache donc des dessous moins excitants.

L'évaluation doit obéir à des règles légales : on ne peut **évaluer que les compétences et aptitudes professionnelles, les critères doivent être définis et objectivés**. D'autre part l'entreprise a l'obligation de protéger les salariés, notamment vis-à-vis des risques psycho sociaux. Or ce système peut conduire à une pression permanente sur les salariés, et une charge supplémentaire pour les managers.

Le CSE doit être consulté sur cet outil, d'ici fin mars. Nous avons demandé une expertise de ce dispositif et ses conséquences pour les conditions de travail, refusée par la majorité CFDT du CSE. Une occasion manquée de se donner des moyens d'agir.

Le monde d'après : Ressources Humaines digitalisées ?

Le nouveau logiciel des RH, Launch pour CGG basé sur la plateforme Flashbrand est bien plus qu'une simple application. Les présentations des dirigeants de Flash brand disponibles sur le Net donnent un aperçu de sa philosophie

Conçu dans la Silicon Valley, c'est avant tout un projet de digitalisation des relations humaines et de transformation qui vise à amener les salariés à adopter un état d'esprit de « Growth Mindset », théorisé par Carol Dweck, professeur de psychologie à Standford. Cet état d'esprit est sensé rendre les gens plus performants, plus actifs dans les changements qui leur sont demandés, et, selon eux, plus heureux. Cette transformation repose sur des feedbacks constructifs - on ne dit pas négatifs pour des humains, dicit Denis Descause, le fondateur de Flashbrand - que tout le monde peut envoyer à tout le monde (360°). Un feedback est composé d'un « compliment » et d'un commentaire. Ces feedbacks sont centralisés dans un Cloud pour ensuite être analysés par des algorithmes d'intelligence artificielle (IA) qui fournissent des recommandations de formation ou des analyses de perception aux Ressources Humaines. Pour que le système fonctionne correctement, Flashbrand recommande que chaque salarié reçoive au moins un feedback par semaine. Il s'agit à la fois d'un système d'évaluation généralisé qui permet un contrôle de groupe et d'un mécanisme automatique d'analyse des opinions et des sentiments dans l'entreprise en temps réel.

Que deviendront tous les commentaires et les appréciations ? A qui appartiennent-ils ? Quelle est leur durée de vie ? A quoi serviront ils vraiment ? Les dérives possibles sont immenses. A nous de réfléchir au monde que nous voulons (https://www.flashbrand.me/product_new.html).

Salaires, Bonus, Télétravail : à quand les négociations ?

Voilà presque un an que les salariés travaillent plus de 50% du temps en télétravail, mais toujours pas de compensation : chauffage, repas, eau, électricité, connexion : tout est à notre charge. Le cout peut atteindre 170 euros par mois selon les situations. La direction repousse toujours à plus tard les négociations au motif du PSE en cours et installe une situation de télétravail dégradée. Nous demandons :

- **Une prime télétravail forfaitaire**, pour tous les salariés, y compris en instance de départ ou de licenciement, pour l'année 2020
- **Le lancement de la négociation Télétravail** pour garantir les droits aux salariés : équipement à domicile, conciliation avec la vie personnelle, droit à la déconnexion, prise en charge des frais, prévention des RPS, etc.

La part financière du bonus GPIIP, sera nulle cette année pour cause d'objectifs financiers non atteints (à voir). Cela représentera une perte immédiate de 4 à 5% du salaire au minimum, sachant que la direction serre aussi la vis sur l'atteinte des objectifs individuels. Cela valide notre revendication **d'intégrer une part du bonus dans le salaire fixe**.



le SNGG CGT, un espace pour agir