

Actu de fin d'année 2021 et nos Vœux 2022

Actu CGG
JANVIER 2022



URGENCE SALAIRE !

Avec une inflation à plus de 2,8%, un cout supplémentaire de l'énergie évalué à 64 € par mois par foyer par l'INSEEⁱ, la question des augmentations de salaires, considérée comme « TABOU » depuis des années par le patronat, revient avec force.

De nombreux conflits salariaux dans plusieurs branches et entreprises en témoignent. Des augmentations de salaire notables de 2 à 6% ont été obtenues par la lutte des salariés. C'est la démonstration que la mobilisation paie.

Nous subissons un gel salarial un an sur deux depuis 2015, la perte d'une demi-prime bonus en 2020, l'absence de compensation du télétravail, des augmentations et des primes très inégalitaires, pour un travail toujours plus exigeant et intense. Accepterons-nous que cela continue ?

La mobilisation des salariés pèsera lourd. Qu'on se le dise !

Télétravail : Liberté ou contrainte ?

La direction a organisé des Visio pour expliquer la mise en place du télétravail à CGG.

Il y a en effet besoin d'éclaircissements ; tant l'accord est ambigu et contradictoire en de nombreux points. Pas sûr que les réunions aient dissipé le brouillard et satisfait les salariés ...

Alors que la grande majorité des salariés s'étaient autoorganisés, non sans mal, depuis presque deux ans, la direction introduit la « rotation des jours de télétravail », totalement incompréhensible et compliquant l'organisation des équipes et la vie des salariés. Quelle mouche a piqué la direction ?

En réalité, l'accord de télétravail qui avait vocation à offrir une liberté supplémentaire aux salariés, s'est transformé en obligation de « venir trois jours par semaine » au bureau.

Pourquoi faire simple lorsqu'on peut faire compliqué ?

La CGT n'a pas signé cet accord limité, en recul sur l'accord précédent, notamment pour la non-indemnisation des frais liés au télétravail.

COVID 5ième vague : télétravail refusé mais imposé

Compte tenu de la 5ième vague du Covid19 et l'apparition du variant OMICRON identifié comme très contagieux, vos élus CGT demandaient depuis déjà un mois l'extension temporaire du télétravail pour tous les salariés qui le souhaitaient. Une mesure de précaution, dans l'attente de la 3ième dose, et d'anticipation pour soulager l'Hôpital menacé à nouveau de saturation et les soignants épuisés.

La direction a refusé en s'abritant derrière les instructions gouvernementales qui « recommandaient » seulement le télétravail, 2 à 3 jours par semaine. Faute de bon vouloir des employeurs (MEDEF), depuis ce 3 janvier le télétravail s'impose 3 à 4 jours par semaine. Mais que de temps perdu !

Le ton moralisateur de la direction envers les non vaccinés est loin d'être approprié à la situation.

N'y a-t-il pas un problème dans la logique de prévention des risques ?

Cantine : s'engager pour la transition

Le contrat de restauration va être renégocié en janvier. Les élus CGT au CSE ont fait adopter un vœu pour que le nouveau contrat prévoie l'utilisation principale de produit locaux et issus de l'agriculture bio ou responsable. C'est bénéfique pour la santé des salariés et la qualité des repas. Et c'est bon pour la planète en favorisant la transition de l'agriculture intensive. Les entreprises ont en effet une responsabilité sociale et environnementale à assumer. CGG a les moyens de prendre en charge le surcout éventuel, au vu des économies substantielles réalisées sur la restauration ces dernières années (et la qualité s'en est ressentie !). Deux élus CFDT n'ont pas voté ce vœu.

Stratégie et Avenir de la R & D !

La direction a présenté ses orientations stratégiques au CSE. Mais ni les élus ni les salariés ne voient clair sur l'implication de Massy dans la diversification vers les nouvelles opportunités des technologies numériques et de l'intelligence artificielle, du cloud et de la transition écologique, qui sont censées supporter la croissance des résultats à partir de 2024. **En bref, quelle est la vision pour Massy ?**

Et après l'annonce du départ de plusieurs chercheurs, développeurs et géophysiciens sur des domaines clés, le moral est en baisse à la R&D de Massy déjà lourdement impactée par les restructurations précédentes. La perte de compétences est critique. La RH annonce des recrutements, mais quand seront-ils effectifs ?

Est-ce le moment pour CGG de baisser les efforts de R&D, qui impacte les traitements de données et les infrastructures de CGG ?

Perspectives 2022 de MASSY : qui croire ?

Pour 2021, le centre de Massy est à « l'objectif » ; Et les ventes geovation enregistrent la signature d'un très gros contrat au Brésil, en négociation depuis plusieurs années. Cela confirme que rien ne justifiait un PSE 2020 massif pour la R&D. Les ressources seront-elles suffisantes pour le réaliser ?

Et pour 2022, en CSE, la direction annonce un carnet de commande plutôt bien engagé pour le centre de Massy. Cela vient contredire des rumeurs pessimistes venant des opérations. Qui croire ?

Il serait bon d'informer les salariés en direct sur les perspectives du centre.

LAUNCH : ni SMART ni FAIR ?

Le Flash RH du 15 décembre 2021 confirme que désormais, l'évaluation est faite sur l'ensemble des entretiens menés dans l'année, intégrant la prise en compte de l'atteinte des objectifs, déjà déterminante pour le bonus. Une évaluation qui ne porte plus sur les compétences mais essentiellement sur les résultats. Or ceux-ci dépendent aussi du contexte du travail.

Si deux entretiens seulement sont officiellement obligatoires, des managers ont eu comme objectif d'en réaliser 4 dans l'année. Injonction contradictoire !

Les attendus du poste ne figurent plus dans l'entretien, ni la grille de compétences : sur quels critères professionnels sommes-nous évalués ? avec quelle échelle de valeur, adaptée au poste ?

Officiellement, plus d'échelle d'appréciation globale (*pleinement productif, dépasse les attentes etc.*). Mais attention, c'est la remarque générale résumant l'entretien qui la remplace. Et comme il faut bien une référence, des managers ont reçu officieusement des formules « clés ». Sans parler des métriques sous-jacentes permises par l'outil (« rich analytics », promet le concepteur Flashbrand), que nous sommes invités à alimenter en distribuant des félicitations.

Présenté au CSE comme un simple changement d'outil, Launch est en fait une refonte complète du processus d'évaluation. Sous couvert de simplification, de flexibilité et de modernité, l'évaluation à géométrie variable est mise en place.

Pour que votre entretien d'évaluation annuel soit licite, le processus d'évaluation doit respecter les dispositions légales : à savoir porter sur les aptitudes professionnelles, être basé sur des critères objectifs et vérifiables, assurant l'égalité de traitement, une information préalable du salarié sur les méthodes et outils utilisés ; La CGT s'engagera pour faire respecter ces règles.

Avez-vous été pleinement informés de ces dispositions par vos managers ?

Nos Vœux 2022 :

Bonne Année Bonne Santé ! Meilleurs Salaires et Plus de Reconnaissance !

¹ [Hausse des prix de l'énergie : le vrai coût de la surchauffe \(francetvinfo.fr\)](http://francetvinfo.fr)



le SNGG CGT, un espace pour agir