

Dernière minute : Constatant que le texte définitif des projets d'accord - liés à l'évolution de l'architecture sociale - évolue encore après leur mise à la signature, avec notamment une augmentation du nombre de représentants de proximité de 414 à 462 (+50), la CFDT a réitéré avec insistance sa demande de voir augmenter le budget des Activités Sociales et culturelles des futurs CSE de 1,05 à 1,10 % (sur la masse salariale totale des sociétés composant l'UES Atos France) ce qui représente près de 350000 euros au bénéfice direct de l'ensemble des salariés, les autres organisations syndicales ont suivi et la direction a répondu favorablement à cette demande !

Au sommaire

L'Edito : Tout devrait arriver à point à celui qui sait... persévérer dans la lutte et ne rien lâcher 😊

BSC la suite mais pas la fin

Intéressement : Breton, ya l'téléfon qui son'... Bis repetita !

NAO : la CFDT réaffirme son désaccord !

Projet V : wait and see

Bull ISS, circulez il n'y a rien à voir !

Marches des fiertés, la CFDT Atos présente !

La CFDT et vous, #JoinCFDTAtosTeam

Circuit, une faille cachée ?

En détails

L'Edito : Tout devrait arriver à point à celui qui sait... persévérer dans la lutte et ne rien lâcher 😊



Pour commencer, nous souhaitons la Bienvenue à nos collègues d'INVENTY, dont l'arrivée dans le Groupe Atos est accompagnée de la signature par la CFDT d'un [accord](#)¹ qui adapte leurs statuts à la société juridique ATOS INFOGERANCE. Dans le même temps, nos collègue de

l'activité opérations physiques IT services de la Division IDM France ont été externalisés le 1er juillet vers NSC Global France accompagnés par un accord qui reprend pour l'essentiel les conditions de la 1ère externalisation NSC (Spinnaker) pour préserver au mieux leur droits.

Nos collègues de la BU ISS seront désormais dans l'entité opérationnelle BS alors qu'ils étaient dans BDS,

Atos Syntel sera mise en place, un projet V pour verticalisation est dans les tuyaux... Cependant, la vie d'entreprise continue chez Atos qui revisite ses outils de gestion du temps, des congés, suractivité avec un projet de déploiement d'un nouvel outil GTA unique (Gestion du Temps et des Activités) plus « dynamique et flexible », fourni en externe... Mieux vaut tard que jamais, néanmoins l'idéal aurait été que le groupe explore suffisamment les solutions proposées et commercialisées par l'ensemble de ses entités histoire de faire de la promotion en interne des produits « Atos », une sorte d'Internal First car il se trouve que nos collègues d'IMAKUMO proposent une solution « Service Now » qui semble remplir le cahier des charges... Un petit raté qui, nous l'espérons, devrait être rectifié à l'avenir ! Les négociations se poursuivent mais ne se ressemblent pas ! Alors que la définition des CSE se déroule sereinement (tous les acteurs reconnaissent l'utilité des instances représentatives du personnel), avec une augmentation importante du budget des activités sociales et culturelles, c'est loin d'être le cas chez Atos International : il y a une [flagrante inégalité de traitement des salariés](#)² de cette filiale par rapport aux autres filiales du groupe. Les NAO salariales sont une nouvelle fois un échec, bien que ces réunions se sont déroulées correctement et loyalement mais reste finalement en deçà de nos demandes ! ce qui ne fut pas le cas de l'intéressement qu'on peut qualifier de « non-négo ». Atos a marqué un bon point par son affichage Pride et sa [participation à la Gay Pride à Paris](#)³ sur le char de l'Autre Cercle dont elle avait signé la charte d'engagement LGBT+, mais refuse de prendre en compte des

mesures [LGBT friendly proposées par la CFDT](#)⁴ dans le cadre des négos NAO. La CFDT réitère cette demande dans le cadre de la négo égalité professionnelle ! La négo RPS (Risques Psycho-Sociaux) patine et la direction n'entend pas répondre favorablement à la [demande d'expertise sur les risques électromagnétiques](#)⁵ à Bezons et aux Clayes sous-bois, elle n'a manifestement pas suffisamment médité l'épisode échelle de notation. Quant aux BSC, la partie n'est pas encore finie... C'est pour toutes ces raisons qu'il va falloir persévérer et ne rien lâcher ! La lutte continue 😊

BSC la suite mais pas la fin

A ce jour (date de l'envoi de notre tract à la direction), aucune communication claire vis-à-vis des salariés n'a été faite par la direction sur cette question de paiement partiel des BSC, qu'elle a décidé unilatéralement et illégalement. Ce sont les élus et mandatés qui doivent faire leurs petites enquêtes pour essayer de gratter de l'information souvent « informelle » dans les couloirs de Bezons afin de répondre tant bien que mal aux inquiétudes des salariés concernés ! Force est de constater que tout cela participe indéniablement à maintenir un flou sur cette question et à instaurer un climat délétère au travail que les croissants et autres baby-foot du wellbeing ne vont pas réussir à améliorer ! Mais où somme nous donc ? Dans le groupe Atos pardi ! Un groupe d'une telle envergure coté au CAC40, qui a voté sa raison d'être lors de la dernière assemblée générale des actionnaires, qui se termine par la phrase : « *Partout dans le monde, nous permettons à nos clients et à nos collaborateurs, et plus généralement au plus grand nombre, de vivre, travailler et progresser durablement et en toute confiance dans l'espace informationnel* ». Voilà comment Atos décline sa toute fraîche « raison sociale » en France, ça promet...



Pour rappel, il a été annoncé aux salariés bénéficiant de BSC H2 2018 payable en mars 2019 qu'ils ne toucheront que 80% du montant prévu. Cette décision unilatérale n'est pas légale. Quelle en est la raison et quand est-il prévu de payer le complément ? En réponse, la direction indique que les collaborateurs ayant une BSC de moins de 5000 euros toucheront le complément sur leur paye versée fin mai. Mais cela n'est pas encore fait, ce sera probablement fait fin juin ? Pour les autres salariés qui ont une BSC supérieure à 5000 euros, la direction n'a pas de nouvelle information à apporter depuis les explications de Jean-Marie Simon au dernier CCE. Pour rappel, Jean-Marie Simon a indiqué les raisons de cette décision en call managers : « *cette décision a été*

prise dans un contexte 2018 où tous les objectifs n'ont pas été atteints, les objectifs ont été revus à la baisse sur H2 et sur Q4. Nous devons apprendre collectivement à mieux travailler dans la régularité». Cette mesure ne concernerait que la France puisque les salariés du global ont reçu leur BSC dans sa totalité.

D'autre part, aucun salarié n'a reçu les détails de calcul/objectifs/multiplicateur habituel ; donc pour certains ils se disent incapables de se rendre compte s'il ont perçu les 80% ou plus !

Dernière minute, nous apprenons que des salariés ont touché un complément à 90% de leur BSC en juin 2019, sur quels critères ? La direction se garde de communiquer sur le sujet et manifestement réagit au cas par cas.

Si vous êtes concerné, ne restez pas seul face à la direction, faites-vous accompagner et conseiller par votre représentant CFDT pour réclamer vos droits.

Intéressement : Breton, ya l'téléfon qui son'... Bis repetita !



La CFDT n'a pas été dupée et elle ne le sera pas davantage, elle ne signera pas un intéressement à ZÉRO euros.

Pourquoi ?

Sur la forme, et c'est l'essentiel de l'histoire, une « Non-Négo » (nous allons finir par breveter ce concept chez Atos dans le cadre des « Challenges Innovation ») de dernière minute bâclée. Comme à son habitude, la direction, frileuse sur le sujet, essaye d'obtenir un accord creux, vide, non fécond, stérile... « mais ça ne change rien pour vous de toute façon » nous dit-on ! Un accord qui n'a d'intéressement que le nom, réalisé dans la panique totale en raison des dates butoirs. Pour résumer le mode opératoire, juste 2 réunions de négo officielles organisées par la direction malgré les moultes relances des syndicats et enfin des bilatérales téléphoniques à tout va, one to one, entres différents interlocuteurs plus ou moins importants dans les strates du Groupe, probablement en fonction de la vision que la Direction générale a de la susceptibilité des différents syndicats de signer. En gros, la Direction essaye de convaincre quant à l'importance pour un Groupe comme Atos d'avoir un accord intéressement quel qu'il soit ! Mais pourquoi tant d'acharnement pour obtenir un accord d'intéressement qui donnera zéro euro ? Où est donc le caractère aléatoire qu'impose la législation ? Où est l'intérêt pour les salariés ?

La direction a-t-elle tant besoin des Organisations Syndicales pour valider la crédibilité de ses objectifs « trop ambitieux » annoncés en France dans le cadre d'un accord d'intéressement ? jamais atteints ? faussement atteints ? Quand par ailleurs, elle ne paye pas la totalité des BSC, que les banques instillent le doute sur la véracité des chiffres présentés ? Si les Organisations Syndicales (dont certaines ont été dupées l'an dernier), n'y croient même plus ; quand les salariés à qui l'on a fait miroiter 500 euros de prime ont vite déchanté ! Comment voulez-vous que les marchés boursiers et leurs conseillers y croient ? Ils ne peuvent pas être leurrés longtemps, eux...hé oui !

La CFDT Atos ne peut être complice d'une telle démarche, d'autant que cette année c'est en connaissance de cause que nous abordons le sujet...La CFDT Atos n'a pas cautionné l'an dernier et ne se fera pas avoir cette année !

Sur le fond, la direction propose un objectif %OM sur la marge opérationnelle revu à la baisse et la suppression de la condition spécifique sur l'objectif ER seul atteint (%OM GBU France > %OM Groupe)

Mais l'objectif ER du chiffre d'affaire externe est revu à la hausse

(+5% / objectifs 2018) alors même qu'il est inatteignable. La direction semble ne pas vouloir distribuer d'intéressement mais chercherait à diminuer les provisions par cet avenant en conservant les 6M€ de l'an dernier contre les 7M€ prévus dans l'accord pour 2019. La CFDT a proposé des objectifs de Croissance de l'ER (CA) et d'OM (Marge Opérationnelle) par palier de 0,5% de croissance jusqu'à l'objectif de croissance final qui doit être atteignable, ainsi chaque palier de croissance atteint se verrait rémunéré avec un effet cumulatif jusqu'à l'objectif final.

NAO : la CFDT réaffirme son désaccord !



Comme l'an dernier la négociation NAO se termine par un PV de désaccord qui clôt le sujet pour la direction et lui permet d'appliquer ses mesures unilatérales. Contrairement à l'an dernier, le PV de désaccord est signé par plusieurs organisations syndicales dont la

CFDT, le seul objet de cette signature étant d'acter que la négociation s'est déroulée loyalement, que la direction n'est pas restée sur ses propositions de départ et a concédé à la demande des organisations syndicales de modifier la répartition du budget en consacrant une partie plus importantes aux augmentations collectives afin, d'une part, d'augmenter la somme attribuée à chaque salarié concerné à 700 euros et d'autre part de toucher un plus grand nombre de salariés, à savoir 5516 (ayant un salaire allant jusqu'à 45000) et qui représentent 49%. Cela demeure insuffisant au vu de l'inflation et du manque à gagner cumulé pendant plusieurs années et injuste vis-à-vis des collègues qui touchent un salaire plus important et que la CFDT aurait aimé voir être augmentés à l'instar de leurs collègues. Suite à la cession de Worldline décidée lors de l'assemblée générale des actionnaires du 30 avril dernier, la CFDT (syndicat majoritaire chez Atos) a procédé à la nomination de Farès LOUIS comme nouvel Administrateur représentant les salariés au sein du Conseil d'Administration du groupe Atos.

Ces avancées restent très loin des revendications de la CFDT qui demandait entre autres une augmentation générale de 1 500 € minimum qui aurait bénéficié à tous les salariés. La CFDT avait demandé aussi des mesures collectives jusqu'à 60 000 €, et des augmentations individuelles au-delà, avec un budget pour les augmentations individuelles de 2% de la masse salariale, la généralisation de la subrogation à l'ensemble des salariés et des mesures LGBT friendly. [Les revendications sont annexées au PV de désaccord](#)⁶.

Projet V : wait and see



Il s'agit du projet de verticalisation par type de business (7 lignes d'industrie) qui est découpé en plusieurs phases. Comme pour le projet « Atos Syntel », la première phase du « Projet V » est présentée par la direction comme étant anodine et sans conséquences (simples

nominations de certaines personnes à des fonctions, en complément de leurs activités actuelles. Rôles de coordination entre les GBU et le secteur concerné)

La direction affirme au comité européen que « Les GBU et les divisions garderont leur responsabilité sur leur combinaison onshore / offshore pour le second semestre 2019. Il est trop tôt pour discuter du développement potentiel en 2020. Tout changement éventuel serait soumis au dialogue social d'Atos. »

Dans la présentation de la phase 1 au Comité Central d'Entreprise, la direction est sur la même position.

C'est sur les phases suivantes qu'il faudra faire très attention aux éventuelles mais probables conséquences économiques et sociales de cette future organisation.

Comme toujours, certaines phrases de la direction sont déjà inquiétantes : « *we may consider offshoring to ensure alignment with Atos strategy* »... A bon entendre ?

Bull ISS, circulez il n'y a rien à voir !

La direction a présenté en CE ABT et CCE un projet de transfert opérationnel de 139 salariés et 13 alternants ISS de BDS vers BS. Pourtant l'entité BDS se porte bien économiquement c'est la nouvelle pépite à valoriser selon la direction générale, mais elle est rattrapée par la réalité d'Atos, elle peine à recruter, les profils BDS étant très convoités par la concurrence, qui elle y arrive manifestement mieux que nous ! Malgré les plans de recrutement interne très plébiscités, à savoir « internal first », BDS a du mal à attirer des profils qui existent pourtant dans le groupe. Parallèlement des profils BDS de la BU bull ISS sont écartés de cette dynamique ! Bien au contraire il nous est proposé de les intégrer d'office dans l'entité opérationnelle BS avec la création d'un pôle technologique. Rappelons que depuis maintenant 3 ans le démantèlement de l'entité juridique Bull ISS, anciennement Amesys RSS, anciennement Amesys Conseil, et le transfert de ses salariés vers BS n'a jamais cessé. Les codes GCM attribués au départ ont changé à plusieurs reprises de façon unilatérale sans concertation du salarié au gré des besoins d'organisation ou de réorganisation du management souvent sans aucune logique métier, comme pour l'agence de Toulouse, de Lyon.



Aujourd'hui d'autres transferts sont envisagés sans argument, sans aucune donnée quantitative sur les impacts tant sociaux qu'économiques.

La CFDT s'interroge sur les réelles motivations de ce transfert et du devenir des salariés concernés par ce projet et considère qu'il n'est pas opportun de le mener à bout. L'avis des instances étant juste consultatif, l'avis négatif des instances n'arrêtera pas le processus. La CFDT reste attentive et suivra de près le processus de transfert dans toutes ses dimensions. N'hésitez pas à nous contacter !

Marches des fiertés, la CFDT Atos présente !

Dans le cadre de la négo NAO, la CFDT a formulé des mesures spécifiques LGBT friendly.

Dans la continuité de la signature par Atos de la charte de L'Autre Cercle, la CFDT demande des mesures spécifiques pro-LGBT comme :

- Etendre le congé de paternité à la conjointe / partenaire d'un PACS d'un couple lesbien qui ne porte pas l'enfant
- Et plus généralement étendre le congé de paternité au conjoint d'un couple d'homosexuel-le-s (sur production de documents français ou étrangers permettant d'attester de la filiation juridique auprès de l'enfant, ces documents – parfois hétéroclites – devant être pris avec bienveillance par l'entreprise).



Dans ce même cadre, la CFDT demande la réécriture du texte de l'accord égalité professionnelle qui ne parle que des hommes pour le congé de paternité.

La CFDT, signataire de la charte de L'Autre Cercle, a appelé à participer aux différentes marches des fiertés organisées sur le territoire français, elle était également présente à toutes les marches notamment celle de Paris avec l'Atos Pride !

Au travail, la CFDT s'engage pour les droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes (LGBTI). La CFDT mène des politiques actives contre toutes les discriminations au travail. Elle combat les préjugés et toute forme de violence ou de mise à l'écart du fait de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. Chez Atos, les victimes de ces violences peuvent compter sur la CFDT pour être aidées et accompagnées. Vos élus et élues CFDT de terrain sont des acteurs incontournables dans la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. Ils sauront vous écouter et apporter les bonnes réponses.

La CFDT et vous, #JoinCFDTAtosTeam

L'actualité sociale et économique très mouvementée au sein du groupe Atos et en France en général nous amène à nous interroger sur l'efficacité de notre action et de nos moyens. Le syndicalisme est-il encore un instrument de progrès social ?

Le syndicalisme fut sans conteste le symbole et le fer de lance des principales émancipations et des avancées en matière de justice sociale. Puis progressivement, d'autres causes sociales comme l'environnement, l'altermondialisme ou les droits des minorités, s'ajoutant aux dynamiques féministes ont occupé l'avant-scène des mouvements sociaux. En même temps, les acquis syndicaux ont été attaqués par les pouvoirs économiques et politiques au nom (ou sous prétexte) de la flexibilité et de la compétitivité. Le syndicalisme reste aujourd'hui le dernier rempart contre le dumping social, la destruction du droit des travailleurs, l'hyper-financiarisation des économies /stratégies des entreprises...

Pourquoi répondre à cette enquête ?

Un syndicat bien représenté et proche des salariés a un impact fort sur les conditions de travail, la rémunération, la lutte contre les discriminations, la bonne application des règles (loi, conventions collectives, accords d'entreprise, notes unilatérales...).

<https://urlz.fr/a0aq>

La CFDT, 1^{er} syndicat en France dans le privé, chez les cadres, chez Atos, et en nombre d'adhérents, conduit cette enquête afin d'être proche de vos attentes et mieux vous représenter.

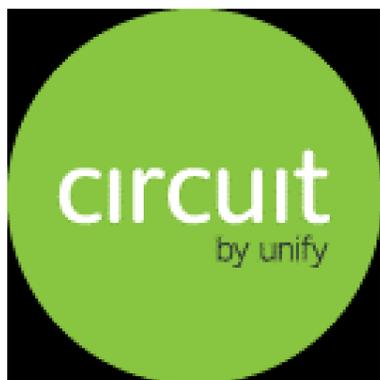
1. Les syndicats chez Atos
2. La CFDT
3. Notre communication
4. Nous rejoindre

Si vous êtes sensible au travail réalisé par la CFDT et que vous voulez adhérer pour être informé et consulté, si vous désirez devenir Représentant du Personnel ou Représentant de proximité localement, sur votre site, et rendre service à tous vos collègues, laissez-nous vos coordonnées ou contactez-nous ☺

Circuit, une faille cachée ?



Légalement, "Le logiciel Circuit utilisé pour les conférences téléphoniques, notamment avec le client, présente un bug qui fait peser un risque important pour l'image d'Atos et pour l'avenir des salariés Atos qui seraient victime de ce bug. En effet, lorsque de bonne foi l'utilisateur désactive son micro depuis le bouton physique de son casque-micro, le logiciel Circuit ne prend pas en compte cette commande et sa voix continue d'être



audible. Cela peut entraîner des quiproquo voire des mécontentements dans les propos qui seraient tenus en "Atos internal", et qui seraient entendus par des clients (ou fournisseurs, partenaires, etc...), voire des divulgations d'informations confidentielles préjudiciables. La seule alternative fiable consiste actuellement à utiliser le bouton "mute" du logiciel Circuit lui-même, mais c'est insuffisant et il est très important de corriger cette vulnérabilité de disponibilité du bouton physique et de confidentialité des données échangées durant un "mute" physique."



Notre travail vous intéresse ?

Vous voulez vous investir et faire changer les choses ?

Travaillons ensemble et rejoignez-la !



La CFDT lutte pour obtenir de nouveaux droits !

La CFDT fait connaître leurs droits aux salariés pour que tous puissent en profiter !

Vous saurez tout sur vos droits chez Atos !

<https://www.cfdt-atos.org>

<https://www.linkedin.com/company/cfdt-atos> ou <https://twitter.com/CFDTATOS>

Ou par mail : cfdt@atos.net

¹ <https://www.cfdt-atos.org/wp-content/uploads/2019/07/Accord-relatif-%C3%A0-lint%C3%A9gration-des-salari%C3%A9s-INVENTY-dans-ATOS-INFOGERANCE.pdf>

² https://www.cfdt-atos.org/wp-content/uploads/2019/07/2019_06_28_communique%C3%A9_intersyndical_PAP-Atos-international.pdf

³ <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6550698042385801216>

⁴ <https://www.cfdt-atos.org/wp-content/uploads/2019/07/2019-05-23-Protocole-de-D%C3%A9saccord-NAO-2019-sign%C3%A9.pdf>

⁵ <https://sp2013.myatos.net/org/hfr/OS/CFDT/Documents/2019%2007%2002%20-%20Projet%20de%20D%C3%A9lib%C3%A9ration%20CHSCT%20ATOS%20INTEGRATION%20Bezons%20VF.pdf?Web=1>

⁶ <https://www.cfdt-atos.org/wp-content/uploads/2019/07/2019-05-23-Protocole-de-D%C3%A9saccord-NAO-2019-sign%C3%A9.pdf>