

## Au sommaire

<b>L'Édito : Spring, or Winter is coming ?</b>	<b>Télétravail, à quel jeu joue la direction ?</b>	<b>Représentants de proximité, une mise en place chaotique !</b>
<b>Projet d'accord sur les Frais professionnels, non mais allo quoi ?</b>	<b>BSC à 6 niveaux, what else ?</b>	<b>One B&amp;PS Public &amp; Régional</b>

## L'essentiel

### L'Édito : Spring, or Winter is coming ?



Élie Girard • 1er  
Directeur Général d'Atos  
3 j • 🗨️

We've just unveiled our results for 2019 - a year of growth and robust performance, in which the group achieved all its objectives!

This was made possible by the dedication and hard work of my 110 000 colleagues around the world. I want to address a warm thank you to all of them for contributing to these results.

La direction générale a annoncé [ses « bons » résultats 2019](#) ainsi que ses objectifs 2020, [cela n'a pas suffi à rassurer les marchés boursiers](#). Les analystes jugent que l'objectif d'un taux de marge opérationnelle entre 11% et 11,5% sera difficile à atteindre. Dans la foulée notre CEO France et désormais [Responsable de la RBU Europe du sud](#), est venu nous les présenter en CSE central avec un focus sur la France. JP Poirault, se montre plein d'ambition avec une vision progressiste de changement, tournant le dos au passé et s'inscrivant dans une dynamique de « transformation/modernisation d'Atos France ». Il renouvelle sa demande aux élus et syndicats de soutenir et d'accompagner cette dynamique, de l'aider à l'insuffler aux salariés ! Dont acte. Même topo pour Elie Girard, notre DG qui **remercie chaleureusement ses 110000 collègues** qui ont contribué aux résultats grâce à leur **dur labeur** et à leur **dévouement**. Des mots forts, c'est une première ! Une nouvelle ère commencerait-elle chez Atos ? En effet, il est tout à fait normal que les salariés tirent profits de ces bons résultats. La **CFDT** demande une récompense méritée pour les salariés qui sont les premiers contributeurs de la croissance de notre Groupe. La **CFDT** toujours positive et optimiste veut bien y croire, aider, accompagner... mais reste lucide et factuelle car le rôle d'un syndicaliste ce n'est pas de vendre du rêve ou d'en être complice. Or, les syndicats ont reçu récemment un projet d'accord qu'on pourrait qualifier de calamiteux sur le remboursement des frais professionnels, mis à la signature. Cette version élaborée hors réunion de négociation n'en demeure pas moins, une insulte faite aux salariés et aux syndicats. Un retour vers le futur dont l'objectif est de faire encore un maximum d'économies « de bouts de chandelles » sur le dos des salariés ! C'est comme cela qu'on les remercie et qu'on les motive ? C'est comme cela qu'on espère améliorer le taux de marge ? JP Poirault questionné sur le sujet en CSEC avoue ignorer complètement l'affaire ! Très étonnant ! La **CFDT** a demandé une rencontre urgentissime avec JP Poirault afin de clarifier la situation sur les frais pro, le télétravail, les NAO, l'intéressement, la participation, la prime macron, les BSC, l'égalité professionnelle, le fonctionnement des instances locales des représentants du personnel... Vous pouvez compter sur nous, on ne lâchera rien !

### Projet d'accord sur les frais professionnels, non mais allo quoi ?



Les analystes financiers vont penser à juste titre que le Groupe Atos aura du mal à atteindre ses objectifs de marge puisqu'il espère faire des économies sur le dos de ses salariés en déplacements professionnels ? Nos collègues actuellement pénalisés en surtemps de

trajet sans avoir en retour des compensations équivalentes, vont devoir mettre de leur poche pour payer leurs frais de déplacement. Mais le plus saugrenu, c'est la tentative maladroite de la direction d'appliquer la hiérarchie des normes et de squeezer les droits liés aux branches et aux conventions collectives ! Mais quel syndicat va leur signer cet accord ? La **CFDT** demande à la direction de revoir sa copie, de rouvrir une négo et cette fois-ci loyale svp ! Si c'est une note unilatérale elle sera facilement contestable en justice de toute façon, puisque les mesures comprises dans les conventions collectives primeront ! La direction doit méditer le cas de la note unilatérale sur la compensation des surtemps de trajet.

Pour résumer les choses pour la plupart des entités Bull et Atos, nous n'avons aucune avancée flagrante sauf pour les IK mais très très peu. Les hôtels restent quasi au même tarif. Le repas de midi sur justificatif est augmenté de 5€, celui du soir ne bouge pas en IDF, et diminue de 5€ en province. Les frais de missions, pour les plafonds de remboursement (hôtel + petit dej + 2 repas) sont indigents. Ces plafonds de repas et d'hôtels n'avaient pas bougé depuis combien de temps, 10 ans ? alors que le coût de la vie a lui augmenté sur cette période. Ne parlons pas des mesures pour les déplacements hors de la France ! Pour les collègues d'Avantix et de Bull ISS qui avaient des politiques de frais différentes, ils seront beaucoup plus impactés par les baisses de remboursement. [Lire le projet d'accord proposé](#)

### Télétravail, à quel jeu joue la direction ?



Soyons lucides, cela va faire 2 mois qu'on pratique le télétravail sans accord. Atos ne peut pas se passer de télétravail pour une question d'image et parce qu'ils font d'énormes économies rien qu'avec les locaux. Ils n'ont pas

suffisamment de place pour accueillir tous les salariés sur les sites avec leur « 70% de taux d'occupation ». Ils devront répondre en termes de santé et de sécurité à ce moment-là. Ils en ont besoin encore plus pour leur notation RSE et leurs engagements environnementaux et de décarbonisation. Imaginons 2 secondes les articles de presse qui vont titrer « Depuis le départ de T. Breton, pas de télétravail chez Atos ! ». Déjà que nous avons du mal à recruter car moins attractifs que nos concurrents, ce sera pire sans télétravail. Pour l'histoire, la direction s'est engagée il y a plus d'un mois et demi à inclure dans les écritures d'accords la valeur du ticket resto ainsi que le maintien du remboursement des 21€ internet, pour nos collègues qui font des horaires atypiques. Entre temps chaque semaine, la direction fixe des dates de signature et n'arrive pas à recueillir les 50%, sans toutefois, répondre concrètement à ses engagements pris. Pense-t-elle avoir des signatures à l'usure ? La direction menace de recourir au référendum des salariés ou à la note unilatérale. Pour la **CFDT** le référendum serait une bonne idée car nous exercerons alors une démocratie directe et la direction devra, contrairement aux enquêtes stimulus, wellbeing..., respecter l'avis des salariés. La direction a fini la semaine dernière par inscrire dans l'accord la valeur du tickets resto « 8,40€ ». Néanmoins, elle annonce qu'on aura désormais une « carte restaurant » paramétrée pour

une utilisation uniquement le midi et en semaine (pas le WE sauf horaires atypiques) avec un plafond à 19€/jour. Force est de constater que dans le cas où la direction opte pour une note unilatérale, celle-ci peut être contestée en justice puisqu'elle introduit une discrimination entre les salariés non télétravailleurs et les salariés télétravailleurs (les tickets restaurant ne sont pas tous à 8,40€ chez Atos). Cela dit, la **CFDT**, au 24 février, est toujours en attente du 2ème engagement et du résultat de la rencontre avec JP Poirault, nous vous tiendrons au courant de la suite des événements.

## BSC à 6 niveaux, What else ?



Encore des tentatives de faire des économies de bouts de chandelles et de remplir sa tirelire ? La direction a décidé d'introduire l'échelle d'évaluation à 6 niveaux ainsi que des objectifs Cash Flow dans la gestion des BSC. Ces objectifs censés être SMART :

Spécifiques, Mesurables, Acceptables, Réalistes et Temporellement définis, et de surcroît fixés en début de période, sont loin de l'être aujourd'hui notamment pour les fonctions supports et les commerciaux ! Comment la direction compte-t-elle mobiliser et insuffler aux salariés sa « dynamique ambitieuse etc... » si elle ne l'accompagne pas d'une garantie de rémunération à la hauteur des efforts fournis ?

La **CFDT** s'insurge contre ces pratiques moyenâgeuses et délétères qui sont sources de RPS, de burn-out et de souffrance au travail !

## Représentants de proximité, une mise en place chaotique !



La direction a-t-elle décidé de mater les syndicats ? De réduire les moyens et prérogatives des RP ? De faire encore plus d'économies de bouts de chandelles ? A-t-elle regretté l'accord signé ? La grande majorité des propositions faites par les RP a été refusée. Par ailleurs la plupart des directions locales

tendent d'imposer un mode de fonctionnement très limité avec

une interprétation restrictive de l'accord, la consigne viendrait d'en haut !

Les suspensions de séance sont refusées. Aucune déclaration syndicale n'est acceptée dans l'instance ainsi qu'aucune référence syndicale dans aucun sujet/question posé ni dans une prise de parole. La fréquence des réunions (une fois tous les deux mois) ne pourra être augmentée même avec une limite dans le temps malgré les spécificités complexes de certaines plaques. La tenue de réunions préparatoires hors temps de délégation est refusée.

La **CFDT**, soucieuse d'un dialogue social de qualité, ne peut accepter cette mise en place chaotique qui nuit aux rapports entre les RP et les chefs d'établissements, au détriment des salariés.

Par conséquent, la **CFDT** demande : Une réunion entre la direction des affaires sociales et les responsables syndicaux pour clarifier le fonctionnement des RP. La direction a répondu favorablement à l'organisation d'une réunion de recadrage avec les différentes coordinations syndicales le 27/02/2020.

## One Business & Platform Solutions Public & Régional, avis favorable !



Les lignes de services BS, SI et Conseils fusionnent à partir du 1er mars 2020 au sein d'une seule et même entité. Cohabiteront au sein de cette organisation les régions (ancienne organisation BS), les centres de compétences et les verticales de marché.

Depuis des années, le modèle mis en place en France ne semblait pas vraiment efficient, avec parfois une concurrence interne, mais aussi des frontières de périmètres floues, entre BS, SI et Consulting. Ce modèle était, de plus, propre à la GBU France.

La nouvelle organisation One B&PS P&R semble plus cohérente et plus intégrée sur ce marché hyper concurrentiel des services. Cette nouvelle organisation est de plus en adéquation avec les organisations des autres GBU d'Atos, surtout en Europe. Cette nouvelle organisation prépare aux futurs autres projets groupe en cours, comme le projet V.

Les élus **CFDT** du CSEC Atos France sont favorables aux principes du modèle d'organisation présenté par la direction, et demandent à être info-consultés sur le plan de transformation détaillé ainsi que la mise en place d'une commission de suivi de ce projet qui pourra être assistée et saisir la commission SSCT. [Lire l'avis du CSEC](#)

**Retrouver l'intégralité des articles sur notre version numérique !**

**Notre travail vous intéresse ?**

**Vous voulez vous investir et faire changer les choses ?**

**Travaillons ensemble et rejoignez-nous !**

**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](mailto:cfdt@atos.net)**