ACCORD RELATIF AUX MESURES D'URGENCE RESULTANT DE LA CRISE SANITAIRE LIEE AU COVID-19 AU SEIN DU GROUPE ATOS EN FRANCE

Entre :

Les sociétés du Groupe Atos en France, représentées par Monsieur Jean-Michel ESTRADE, Directeur des Ressources Humaines, ci-après « le Groupe » ou « les sociétés du Groupe »,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du périmètre concerné en France, à savoir :

- La Fédération CFDT F3C Communication Conseil Culture, représentée par ---------- ALIA IASSAMEN 2020.04.23 12:47:22 +02'00'
- La CFE-CGC, représentée par ---------- Sylvain RAULET ----------
- La CGT, représentée par ----------
- La Fédération Force Ouvrière, représentée par ----------

D'autre part,

Ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

AI

SR

MMF

Table des matières

PREAMBULE 3
ARTICLE 1 CHAMPS D'APPLICATION 5
ARTICLE 2 OBJET 5
ARTICLE 3 PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DES SALARIES 5
Article 3.1 Mesures de protection ou d'hygiène préconisée 5
Article 3.2 Soutien psychologique 6
Article 3.3 Mesures concernant les RIE 6
Article 3.4 Télétravail 6
ARTICLE 4 MESURES D'ADAPTATION A LA CRISE PARTAGEES PAR L'ENSEMBLE DES ACTEURS . 7
Article 4.1 Les salariés 7
Article 4.1.1 Prise de congés payés pendant la période de crise sanitaire 7
Article 4.1.2 Prise de congés durant la période estivale 7
Article 4.1.3 Prise additionnelle potentielle de JRTT/jours de repos et jours du CET « compensation RTT » 8
Article 4.2 La direction 8
Article 4.2.1 Cas particulier des salaries en activité partielle 8
Article 4.2.2 Titre restaurant dématérialisé 9
Article 4.2.3 Prise en charge des Indemnités Kilométriques (IK) voiture 9
Article 4.2.4 Activités sociales culturelles 9
ARTICLE 5 FORMATIONS /CERTIFICATIONS 9
ARTICLE 6 NAO 10
ARTICLE 7 COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD 10
ARTICLE 8 CLAUSE DE REVOYURE 10
ARTICLE 9 DUREE DE L'ACCORD 10
ARTICLE 10 FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 11
ARTICLE 11 FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE 11
Annexe 1

AI SR

PREAMBULE

Le 11 mars 2020, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a qualifié la situation mondiale du Covid-19 de pandémie.

Cette crise sanitaire a conduit le gouvernement français à adopter des mesures strictes de confinement par le décret du 16 mars 2020 restreignant les déplacements notamment professionnels de l'ensemble de la population afin d'éviter la propagation du virus.

Afin de limiter l'impact d'une telle situation, la loi urgence pour faire face à l'épidémie Covid-19 publiée le 23 mars, puis l'ordonnance du 25 mars 2020, permettent aux employeurs, d'aménager temporairement le droit du travail en matière de prise des congés, de durée du travail et de jours de repos.

Les parties au présent accord ont donc convenu de la nécessité d'affirmer les priorités suivantes :

- Assurer la sécurité et la santé des salariés,
- Maintenir l'emploi et les compétences,
- Limiter les dommages économiques pour la pérennité du groupe,
- Engager la solidarité de l'ensemble des parties constituant l'entreprise,

Une première mesure a d'ores et déjà été prise par la Direction Atos :

- à la date du 30 avril 2020, les salariés disposant de RTT ou jour de repos devront avoir pris 50% des jours qui leur sont alloués sur l'année 2020 au titre de leurs quotas respectifs ; ces jours incluent les JRTT/jours de repos qui auraient pu être pris depuis le 1er janvier 2020.
- un salarié qui viendrait à connaître une suspension de contrat, un départ du Groupe ou toute autre circonstance qui l'empêcherait d'avoir acquis un nombre de jours correspondant à celui imposé par la Direction avant le 30 avril 2020, ne ferait l'objet d'aucune retenue.

Une grande majorité des salariés du Groupe Atos en France (de l'ordre de 90 %) sont aujourd'hui en télétravail. Ce changement dans l'organisation du travail, qui favorise le recours massif au télétravail a été facilité par l'existence d'un accord portant sur le Télétravail, renouvelé en ce début d'année, qui anticipait sur l'occurrence d'éventuelles situations exceptionnelles.
D'autres salariés du groupe (de l'ordre de 8 % des effectifs à la date de signature du présent accord) se retrouvent sans activité ou en sous charge du fait de la fermeture des sites clients ou de l'arrêt des missions décidé par ces derniers.

Dans ce contexte, la Direction, en plein accord avec le Secrétaire du CSEC, a réuni l'instance, dès le 26 mars 2020, pour engager la procédure d'information et consultation du Comité Social et Economique Central sur une éventuelle demande d'activité partielle au niveau national, pour les salariés qui se trouvent dans l'impossibilité d'exercer leur mission ou dont le volume d'activité a été fortement réduit.

Afin de faire face aux conséquences sanitaires, économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, les parties au présent accord se sont réunies afin de négocier des mesures exceptionnelles.

AI

SR

Le présent accord a pour but de répartir de manière raisonnée et équitable les efforts afin de préserver l'emploi entre les salariés (sous la forme de pose de CP et RTT/Jour de repos), l'employeur, et les pouvoirs publics par le biais de l'activité partielle.

Les parties prenantes constatent que le Conseil d'Administration a pris, lors de sa réunion du 21 avril 2020, la décision exceptionnelle de ne pas proposer de distribution de dividende pour l'exercice à l'Assemblée Générale des actionnaires et ont pris connaissance de la décision de réduction de rémunération de certains dirigeants du groupe sur le second trimestre 2020.

C'est dans ce contexte que les parties se sont réunies en conférence téléphonique via Circuit, les 9, 14, 17, 20 et 22 avril 2020 et ont convenu de ce qui suit.

AI

SR

Saisis

ARTICLE 1 CHAMPS D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés composant le Groupe Atos en France listées en Annexe 1.
Participent à cette négociation, les seules organisations syndicales représentatives sur le champ d'application de l'accord défini ci-dessus.

ARTICLE 2 OBJET

Cet accord a pour objet de prendre des mesures d'urgence résultant de la crise sanitaire liée au Covid-19 et de ses impacts sociaux, économiques et financiers sur le Groupe Atos en France.

ARTICLE 3 PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DES SALARIES

Les parties rappellent que la santé et la sécurité des salariés exerçant leur activité sur site Atos, en clientèle ou en télétravail représentent l'objectif prioritaire de cet accord.

A cet effet, la Direction a déjà adopté diverses mesures dès le début de cette crise sanitaire et notamment :

- Le Groupe a mis en place des cellules de crise - au niveau global et local - afin de suivre quotidiennement l'évolution de la situation et définir les mesures appropriées dans le respect des consignes communiquées par le Gouvernement.
- L'équipe Sécurité en coordination avec le département des Ressources Humaines suit en continu la situation au niveau mondial et partage les informations sur les canaux d'informations internes.
- Le recours au télétravail a été généralisé dans toute la mesure du possible y compris lorsque les prestations étaient réalisées sur site client en mettant en place des solutions techniques spécifiques pour certains projets.
- Les Instances représentatives du personnel et les Organisations Syndicales d'Atos France sont informées des mesures prises depuis le début de la crise
- Les salariés ont été informés par l'envoi de messages directs et le management local des mesures à suivre et à mettre en œuvre.

La Direction organisera le déconfinement, en étant à l'écoute des propositions pertinentes des Commissions Santé Sécurité Conditions de Travail (CCSCT) et de la CCSCT Centrale.

Ces dernières seront informées du plan de déconfinement mis en œuvre en application des directives gouvernementales.

Article 3.1 Mesures de protection ou d'hygiène préconisée

Durant la période de déconfinement, le Groupe dotera les salariés de masques pour l'exercice de leur activité professionnelle aussi longtemps que nécessaire selon les préconisations des autorités sanitaires et de l'évolution de ces directives. Une attention spécifique en la matière sera apportée aux

AI SR

salariés privilégiant les Transports en commun, ou à tout salarié qui ferait valoir des spécificités singulières.

Dans le respect des consignes gouvernementales, les gestes barrière perdureront et notamment :

- Distanciation sociale ;
- Règles d'hygiène (lavage des mains) ;
- Maintien des mesures de nettoyage renforcées des locaux telle que mises en œuvre dès la première quinzaine de mars 2020.

Ces règles de protection des salariés seront étendues aux éventuels sites de Coworking qui pourraient être rendus accessibles par la Direction pour ses salariés.

En fonction de l'évolution des consignes gouvernementales, ces mesures pourront être adaptées.

Article 3.2 Soutien psychologique

Une nouvelle communication relative aux coordonnées des Assistantes Sociales ainsi que le rappel du numéro vert de la Hot Line psychologique externalisée - mise en place historiquement par Atos pour l'ensemble des salariés en France (et renforcée dans le cadre du confinement) - sera envoyée aux salariés lors du déconfinement.

En outre, la psychologue du travail reste à disposition des salariés.

Article 3.3 Mesures concernant les RIE

Concernant les repas, les solutions tenant compte des spécificités locales seront arrêtées entre les Responsables de site et les prestataires en informant les Représentants de Proximité des sites.

Article 3.4 Télétravail

Le Groupe ATOS met en œuvre le télétravail depuis 2010 ; les parties conviennent que le bénéfice du dispositif étendu sera maintenu, en fonction des contraintes opérationnelles ou d'activités, car il facilite la période de transition vers le « déconfinement total ».

Le retour au fonctionnement normal pourra donc être adapté selon les situations individuelles des salariés et en fonction de l'organisation des équipes opérationnelles.

En outre, les réunions virtuelles (réunions de service, ...) resteront privilégiées si nécessaire, post confinement en application des consignes gouvernementales.

Le télétravail exceptionnel et la compensation repas s'appliqueront jusqu'au rétablissement complet de la situation avant confinement. A la fin de la période de crise sanitaire et au plus tard le 1er septembre 2020, les dispositions de l'accord Télétravail s'appliqueront de nouveau dans son cadre habituel (émission d'avenants au contrat de travail).

AI SR

ARTICLE 4 MESURES D'ADAPTATION A LA CRISE PARTAGEES PAR L'ENSEMBLE DES ACTEURS

Article 4.1 Les salariés

Article 4.1.1 Prise de congés payés pendant la période de crise sanitaire

Les salariés sont invités à poser et à prendre, à leur discrétion, 5 jours ouvrés de CP entre le 16 mars 2020 et le 15 juin 2020. Ces congés pourront être posés et pris, au choix du salarié, de la manière suivante :

- Soit, 5 jours ouvrés en continu ou en discontinu,
- Soit 3 jours ouvrés avant le 15 mai 2020 et 2 jours ouvrés avant le 15 juin 2020.

La planification de ces congés devra être faite avant le 7 mai 2020. Le planning de ces congés, additionnels à ceux qui auraient déjà pu être pris avant la date du 16 mars 2020, sera défini comme à l'habitude avec le manager en fonction d'une part, des impératifs de service ou opérationnels, et d'autre part, des contraintes individuelles.

A défaut de poser les 5 jours ouvrés de CP dans les conditions susvisées, les parties conviennent que le manager pourra imposer, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins trois jours francs **(*)**, la prise de congés payés dans la limite de cinq jours ouvrés. Ces jours devront être pris par journée entière. En cas de difficulté, le HRBP / DRH pourra être saisi.

Ces dispositions s'appliquent de manière dérogatoire aux dispositions prévues par les accords et conventions collectives applicables aux sociétés entrant dans le champ du présent accord.

Pour mémoire, par décision du Conseil d'administration du 21 avril 2020, il n'y aura aucun dividende versé au titre de l'exercice 2019. Si cette décision devait être infirmée, les parties conviennent que les jours de CP imposés seraient recrédités automatiquement.

(*) Définition jour franc :

Jour qui dure de 0h à 24h. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Si le délai s'achève un samedi, un dimanche ou jour férié, il est reporté jusqu'au 1er jour ouvré suivant.

Exemple 1 :
S'il est demandé de poser 2 jours de CP le mardi, alors les congés pourront débuter le lundi suivant (pour respecter les 3 jours francs).
Exemple 2 :
S'il est demandé de poser 2 jours de CP le mercredi, alors les congés pourront débuter le mardi suivant (pour respecter les 3 jours francs).

Article 4.1.2 Prise de congés durant la période estivale

Les salariés veilleront à prendre a minima 15 jours ouvrés (en continu ou discontinu) sur la période du 15 juin au 31 octobre 2020.

Ces jours devront être enregistrés dans les systèmes habituels avant le 31 mai 2020 ; tout changement ultérieur de planning ou de prise des congés sur la période estivale sera à valider par le manager n+1.

AI SE

Article 4.1.3 Prise additionnelle potentielle de JRTT/jours de repos et jours du CET « compensation RTT »

Si le confinement total devait perdurer au-delà du 11 mai 2020 ou si nous devions faire face à une deuxième vague de pandémie, la Direction se laisse la possibilité d'imposer (au-delà des jours pris avant le 30 avril 2020) :

- Des jours de RTT/jours de repos additionnels (dans la limite des jours « acquis » au moment où ils seront imposés) ;
- Des jours du CET « compensation RTT » au-delà du nombre de jours RTT / jours de repos déjà posés et pris (50 %).

Cette possibilité s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'Ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 ; elle ne pourra s'exercer le cas échéant que durant le dernier quadrimestre 2020, après information préalable des organisations syndicales.

Pour mémoire, le total des JRTT/jours de repos et les jours pris dans le CET « compensation RTT » imposés ne pourra excéder 10 jours.

Article 4.2 La direction

En contrepartie des dispositions de l'article ci-dessus, la Direction fait valoir les contreparties suivantes :

Article 4.2.1 Cas particulier des salaries en activité partielle

Si l'une des sociétés concernées par le présent accord dépose un dossier de demande d'activité partielle, ou pour tout salarié éligible à l'activité partielle, les salariés de ladite société seront indemnisés de la manière suivante :

- **Principe posé par l'ordonnance** : 70% de la rémunération brute des salariés, soit environ 84% du salaire net sous forme d'une allocation de chômage partiel conformément aux textes ;
    - Nota : des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent s'appliquer.
- **A titre exceptionnel et au titre de cet accord**, la société concernée complètera l'allocation afin de maintenir à 100% la rémunération nette de chaque salarié mis en activité partielle pendant la durée d'activité partielle. Il est entendu que les périodes d'activité partielle sont assimilées à du temps de travail et qu'il n'y aura pas d'impact négatif sur la détermination des droits des salariés notamment sur l'acquisition des CP, jours RTT / jours de repos, maintien régime frais de santé et prévoyance, acquisition des points de retraite....

Ces salariés ne pourront faire l'objet d'une procédure de licenciement pendant la période de chômage partiel et les trois mois suivants sauf faute grave et inaptitude.

En outre, afin de garder un lien social avec l'entreprise et pour garantir un retour rapide en mission, ou même pour être avisés d'opportunité de formations, ces salariés seront susceptibles d'être contactés durant toute la période d'activité partielle. Pour éviter tout abus, des contacts brefs auront lieu au maximum deux fois par semaine à des moments de la journée qui sont à convenir entre le salarié et son manager.

SE

AI

HHF

Article 4.2.2 Titre restaurant dématérialisé

Les salariés qui, en raison de la situation sanitaire actuelle, ne peuvent plus bénéficier d'une participation RIE disposeront d'un Titre Restaurant dématérialisé pour chaque jour travaillé (deux vacations entrecoupées d'une pause déjeuner) depuis le 16 mars 2020 et ce jusqu'au terme de la période de confinement.

Pour bénéficier de cette mesure, les salariés concernés devront en formuler au préalable la demande par mail auprès de leur Responsable RH, dans les délais communiqués.

Les salariés qui disposent d'une compensation repas autre qu'une participation RIE, conservent le bénéfice des modalités antérieures (Ex. : TR habituels ou paniers ou indemnité repas...).

Article 4.2.3 Prise en charge des Indemnités Kilométriques (IK) voiture

A titre exceptionnel, et jusqu'au 30 juin 2020, les salariés qui auraient fait le choix depuis le 16 mars d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail (site Atos ou site client), bénéficieront du remboursement des IK voiture selon les barèmes prévus dans les notes applicables au sein du Groupe. Les salariés qui ne seraient pas couverts par une assurance auto personnelle prenant en compte le trajet domicile – site Atos bénéficieront de l'assurance auto-mission du Groupe pendant la période du 16 mars au 30 juin 2020.

Exemple : un salarié résidant ou confiné à 10kms de son lieu de travail (site client ou site Atos) bénéficiera d'un remboursement d'IK correspondant à :

- *10kms (source via Michelin) x 2 (pour tenir compte d'un aller-retour) x IK applicables x nb de jours travaillés*

Article 4.2.4 Activités sociales culturelles

S'agissant de l'UES Atos France, la Direction précise que le versement la contribution patronale destinée au financement des activités sociales et culturelles (ASC) du second trimestre sera calculée sur la masse salariale théorique en application des dispositions de l'accord dotations du 9 juillet 2019.

L'éligibilité des salariés au bénéfice des ASC durant le chômage partiel relève des prérogatives du CSE/CSEE.

ARTICLE 5 FORMATIONS /CERTIFICATIONS

Les équipes L&D accompagnent tous les salariés au mieux pendant cette période pour le développement de leurs compétences en proposant des offres de formations digitales, sous forme notamment de rendez-vous quotidien de 30 minutes, dédié à l'une des thématiques suivantes :

- Leadership/ Harvard
- MPP – certification
- SAP Learning Hub
- les formations obligatoires.

En outre, cette offre permet la mise en œuvre de formation habituellement dispensées en présentiel, en classes virtuelles (Ex. Amazon. Google et Microsoft) jusqu'à la fin juin.

AI SE

Les certifications se poursuivent sous forme virtuelle jusqu'à la validation de ladite certification.

Les salariés qui suivent des sessions de formation en e-learning ou classe virtuelle, imputeront sur le code OTP « Formation ».

Les modalités d'interaction prévues à l'article 4.2.1 entre le manager et le salarié en activité partielle visent en particulier à évoquer tous les projets de formation de nature à permettre le développement des compétences du salarié.

ARTICLE 6 NAO

Compte tenu du contexte économique actuel, les parties conviennent d'analyser la situation de l'entreprise après la publication des résultats du 1er semestre 2020 et proposent de poursuivre la discussion des NAO 2020 aussitôt que possible après la publication des résultats du premier semestre 2020.

La Direction envisage pour les exercices futurs de conduire les NAO de l'année N+1 pendant le 3eme quadrimestre de l'année N, c'est-à-dire en parallèle au processus de construction budgétaire de l'année N+1.

ARTICLE 7 COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi du présent accord est composée de :

- 3 membres de chaque organisation syndicale signataire
- 2 membres de chaque organisation syndicale non-signataire ;
- Et de représentants de la Direction.

ARTICLE 8 CLAUSE DE REVOYURE

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions dans les hypothèses suivantes :

- en cas de dégradation de la situation économique du Groupe ;
- en fonction de l'évolution des textes législatifs et réglementaires pendant la crise sanitaire.

En conséquence, les parties conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour négocier un avenant au présent accord.

ARTICLE 9 DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard.

Il est toutefois convenu entre les parties que les dispositions de cet accord pourront cesser de produire leurs effets selon l'évolution de la crise sanitaire avant la date d'échéance susvisée.

AI Se

ARTICLE 10 FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Article 10.1 Communication syndicale

Le Groupe reconnaît la possibilité pour chaque Organisation Syndicale participant à la négociation du présent accord, de communiquer vis-à-vis des salariés par le biais de tracts supplémentaires définis comme suit :

- ✓ 1 tract Groupe portant sur le présent accord ;
- ✓ 1 tract Groupe supplémentaire dédié à la thématique COVID-19 ;
- ✓ 2 tracts UES ou société juridique supplémentaires dédiés à la thématique COVID-19 ;
- ✓ 1 tract supplémentaire par site dédié à la thématique COVID-19.

Ces tracts devront respecter les dispositions de l'Accord du 09 juin 2017 portant sur les moyens des représentants du personnel. Compte-tenu du caractère exceptionnel de ces facilités de communication, les parties conviennent que tout manquement aux dispositions susvisées expose l'émetteur à une éventuelle sanction.

Par ailleurs, du fait de la sensibilité du sujet et de son caractère anxiogène, les parties veilleront à employer un vocabulaire adapté.

Article 10.2 Organisation des réunions des CSE/CSEE/CSEC

Pendant toute la période de la crise sanitaire, les réunions des CSE/CSEE/CSEC et des CSSCT seront organisées par conférence téléphonique via l'outil de communication du Groupe (CIRCUIT).

A titre exceptionnel, la Direction a accepté de réunir le CSEC de l'UES Atos France, une fois par semaine, pendant cette période de crise sanitaire afin d'apporter toutes les informations utiles à cette instance.

Article 10.3 Représentants de proximité (RP)

Pendant toute la période de crise sanitaire, les réunions des Représentants de Proximité seront organisées par conférence téléphonique via l'outil de communication du Groupe (CIRCUIT).

En outre, à titre exceptionnel, la Direction enverra un courriel à l'ensemble des salariés comprenant les noms des RP et leurs coordonnées afin que les salariés puissent les contacter et poser leurs questions.

ARTICLE 11 FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent accord est établi en huit exemplaires originaux et sera notifié à chacune des Organisations Syndicales Représentatives signataires. Il sera déposé en deux exemplaires (dont un sur support électronique) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Cergy-Pontoise et un exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes d'Argenteuil.

Le présent accord sera également déposé auprès de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective.

Les formalités de dépôt seront opérées par le GROUPE qui informera les Organisations Syndicales Représentatives de leur réalisation.

AI SE

Fait à Bezons, le 22 avril 2020,

Pour la Fédération CFDT F3C
Communication Conseil Culture

ALIA IASSAMEN
Signature numérique de ALIA IASSAMEN
Date : 2020.04.23 12:57:34 +02'00'

Pour la CFE-CGC

SYLVAIN RAULET
Signature numérique de SYLVAIN RAULET
Date : 2020.04.23 11:04:31 +02'00'

Pour la CGT

Pour le Groupe

JM ESTRADE
Directeur des Ressources Humaines Atos FRANCE

JEAN-MICHEL ESTRADE
Signature numérique de JEAN-MICHEL ESTRADE
Date : 2020.04.23 15:25:53 +02'00'

Pour la Fédération Force Ouvrière

ANNEXE 1
LISTE DES SOCIETES CONCERNEES PAR LE PRESENT ACCORD

- AGARIK
- AIR LYNX
- AVANTIX SAS
- ATOS CONSULTING
- ATOS INFOGERANCE
- ATOS INTEGRATION
- ATOS INTERNATIONAL
- ATOS MANAGEMENT
- ATOS WORLDGRID
- BLUEKIWI
- BULL INTERNATIONAL
- BULL ISS
- BULL SA
- BULL SAS
- ELEXO
- EVIDIAN
- FASTCONNECT
- IMAKUMO
- KEYNECTIS

AI

SR