

[Lire la version PDF](#)

L'Édito : Are We Atos?



Préserver notre santé, nos emplois et nos salaires à court et à long termes, telles sont nos priorités ! Mais comment peut-on réussir à le faire sans préserver notre entreprise : le groupe Atos ?

Force est de constater que notre groupe n'est pas la petite PME qui veut juste éviter de déposer le bilan. Non, c'est un Grand Groupe du CAC 40, leader européen du cloud, de la cybersécurité et des supercalculateurs avec tout ce que cela implique : des concurrents mondiaux d'envergure, des clients grands comptes et gouvernementaux et surtout des actionnaires qui ont misé sur lui et qui attendent un retour sur investissement. C'est aussi ça la lucidité !

Depuis plus de 15 jours, la direction Atos alerte sur ses difficultés économiques conjoncturelles, comme toutes les ESN qui s'apprêtent à introduire des demandes d'autorisation d'activité partielle. C'est leur choix et la loi le leur permet ! Oui, il y a du chômage partiel qui risque de durer au-delà du confinement, même si plus de 95 % des salariés télétravaillent ! Chez Atos, plusieurs clients y compris gouvernementaux ont suspendu les missions de

près de 750 de nos collègues. Nous enregistrons plusieurs arrêts maladie « garde d'enfant », nos usines ne peuvent plus fonctionner normalement, nos produits ne sont ni fabriqués, ni écoulés... Mais tout n'est pas complètement noir car nous réussissons à produire et vendre d'autres solutions contextuelles à la crise Covid, ce qui démontre notre adaptabilité et agilité ! Rassurant et prometteur mais pas suffisant selon la direction. Les chiffres ont été donnés au CSE central avec une mise à jour hebdomadaire, et montrent que ces difficultés engendrent un manque à gagner accentué si Atos venait à payer les suppléments de salaire pour atteindre les 100% du NET qu'exige la **CFDT** !

Est-il indécent de parler de pertes économiques quand en face on peut perdre la vie ? **OUI !** Est-il responsable de vouloir prendre toutes les précautions pour la santé, la sécurité, l'emploi et les salaires ? Oh que **OUI !**

Une autre problématique est pointée par la direction. Les congés et autres RTT du premier semestre (H1) n'ont pas été pris, ou posés comme les années précédentes. Normal ! Le confinement n'est pas propice aux vacances ! Toutefois la direction indique qu'elle n'a pas refusé l'annulation des congés posés alors que la Loi l'y autorise. Exact ! On se retrouve alors avec plein de congés à poser au deuxième semestre (H2) « après le déconfinement » qu'on ne voit pas encore poindre...

Manifestement, nos dirigeants Atos comptent sur une relance de nos affaires post-confinement qu'ils voudraient maîtriser et donc pouvoir organiser. C'est plutôt rassurant pour les salariés et les actionnaires ! C'est pourquoi ils voudraient les mettre tous deux à contribution tant qu'à faire ! Leur message au CSE central, repris aux réunions de négociation, est le suivant : « *Si vous voulez qu'on maintienne l'emploi, qu'on puisse payer 100% du salaire net à tous pendant toute la durée inconnue encore du chômage partiel, qu'on organise désormais mieux la continuité de l'activité durant le confinement et surtout sa reprise progressive lors du déconfinement, pour assurer la relance et sortir indemne de cette crise, il va falloir que d'une part les congés H2 soient programmés à l'avance et d'autre part que 5 jours de congés soient posés en H1, avant fin mai, en échange du non versement des dividendes aux actionnaires* » ! Si ces derniers refusent de jouer le jeu car cette décision ne sera prise qu'à l'occasion de leur AG en juin, les congés qu'on aura posés nous seront recrédités et on aura au final gagné des jours de congés supplémentaires !

« Mais encore ? » répond la **CFDT** !

Lire les infos des réunions du CSE central : [02/04/2020](#) [08/04/2020](#) [16/04/2020](#)

[Lire les propositions de la CFDT pour améliorer le projet de la direction Crise Covid](#)

Nous avons besoin de vos retours sur nos propositions : écrivez à : cfdt@atos.net

Un protocole sanitaire de sortie du déconfinement



La santé et la sécurité avant tout ! Si accord il y a, le premier chapitre doit être consacré à la santé et à la sécurité des salariés ! Son objectif sera de rectifier les erreurs et manquements du confinement et mieux appréhender le déconfinement, la réouverture des sites et une reprise progressive de l'activité sur site et chez les clients. Masques, gels, gestes barrières, organisation de l'activité des équipes, **poursuite du télétravail exceptionnel au-delà de la période de confinement**

officiel « au sens gouvernemental du terme », sur demande du salarié, car tout ne peut pas redevenir comme avant en un claquement de doigts !

[Lire en détail les propositions CFDT sur le sujet Page 4](#)

Exemplarité de nos dirigeants



Les actionnaires et les salariés sont appelés à leur responsabilité. Dont acte ! Qu'en est-il des dirigeants et administrateurs ? Pour preuve d'exemplarité, dans la « responsabilité » qui est la leur aujourd'hui afin d'accompagner les **efforts partagés par tous**, la **CFDT** demande que les membres du Conseil d'Administration renoncent à percevoir leurs jetons de présence en 2020. Quant aux principaux dirigeants, le bruit court que c'est en cours ! La **CFDT** demande que tous les membres du

« **Group Executive Management** » (GEM), **soient également mis à contribution** dans la période en se voyant appliquer, avec leur accord, une réduction temporaire de leur rémunération. Le bilan de l'application de cette mesure devra être transmis aux représentants du personnel et à la commission de suivi. Il est aussi demandé à la direction, par solidarité, de cesser d'attribuer aux hauts dirigeants des actions de performance.

[Lire en détail les propositions CFDT sur le sujet Page 5](#)

Maintien dans l'emploi du pouvoir de vivre et du pouvoir d'achat



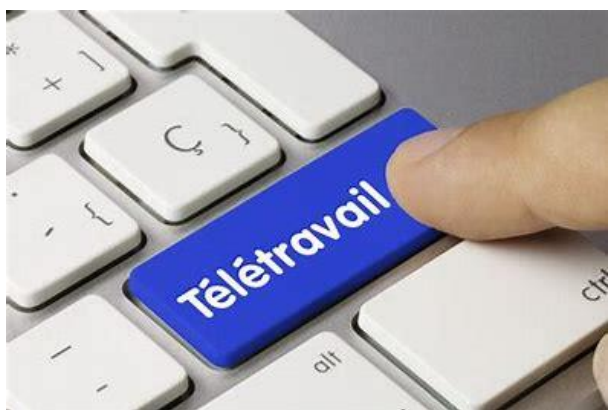
Le recours au dispositif d'activité partielle et les efforts demandés sont destinés à dépasser les difficultés économiques annoncées du groupe tout en maintenant l'emploi, annonce la direction. C'est pourquoi Atos doit s'engager, dans le cadre d'un accord, à maintenir les effectifs sur une période d'un an à périmètre équivalent. **Les salariés ayant des primes variables sur objectifs (BSC), en chômage partiel ou en activité, n'étant plus en mesure d'atteindre les objectifs fixés pour le premier semestre 2020 en début d'année en raison des conditions exceptionnelles liées au COVID-19 se verront verser leur BSC à 100 %.** Il est bien entendu

acquis que les montants arrêtés pour les BSC du deuxième semestre 2019 seront versés en totalité sur la paie du mois d'avril 2020 par différence avec l'avance déjà versée en mars 2020. Les salariés placés en situation d'activité partielle seront indemnisés à 70 % de la rémunération brute soit environ 84 % du salaire net sous forme d'une allocation de chômage partiel au titre de l'ordonnance ; Atos doit s'engager à compléter l'allocation afin de maintenir à 100 % la rémunération nette des salariés. Les cotisations versées permettront d'assurer l'attribution de points de retraite équivalents à ceux qui auraient été attribués en pleine activité.

Les dotations des ASC du second trimestre doivent être calculées sur la masse salariale théorique en application des dispositions de l'accord dotations du 9 juillet 2019, afin de **permettre à tous de continuer à profiter des Activités Sociales et Culturelles** malgré la suspension du contrat de travail. L'acquisition des RTT et des CP doit être maintenue pendant toute la période d'activité partielle liée à cet accord malgré l'absence de travail effectif. La réserve de participation ne doit pas être impactée par le chômage partiel.

[Lire en détail les propositions CFDT sur le sujet Page 9](#)

Télétravail : Les leçons de la crise



Peut-on dire que le télétravail sauve nos collègues ? Oui ! Peut-on dire que le télétravail sauve Atos ? Oui ! Parce que l'activité continue à plus de 95 % en confinement, donc plus ou moins en sécurité pour une grande part des salariés, mais aussi parce que Atos a réussi à développer et vendre des solutions à nos clients autour de cette problématique liée au télétravail ! On ne peut que se satisfaire de cela même s'il est bien dommage d'attendre une telle crise pour négocier avec les clients ou faire entendre aux managers récalcitrants de mettre en place les solutions de contournement

d'urgence. **Le télétravail devrait être un « must have » chez tout Atos et ses clients !** il y a un avant et un après #covid19. Les pourfendeurs du télétravail se sont vite aperçus qu'ils peuvent, contrairement à ce qu'ils imaginaient, faire confiance à 200 % aux salariés. **La CFDT demande la poursuite du télétravail pendant le déconfinement** pour tout salarié ayant télétravaillé de façon exceptionnelle en raison du confinement. **La CFDT demande que ces salariés puissent bénéficier sur leur demande d'un avenant de télétravail conformément à l'accord Atos en vigueur.** Si le manager refuse, il doit justifier ce refus expressément à la commission de suivi qui statuera sur l'issue de la demande.

La CFDT demande le paiement de la part employeur ou l'octroi d'un TR à tous les télétravailleurs pendant toute la période de confinement : à partir du 17 mars 2020 et pas le 1^{er} avril !

[Lire en détail les propositions CFDT sur le sujet Page 5](#)

L'avenir ensemble & retour à meilleure fortune



La **CFDT** demande à la direction de s'engager pour les exercices futurs à conduire les NAO de l'année N+1 pendant le 3^{ème} quadrimestre de l'année N, c'est-à-dire en parallèle au processus de construction budgétaire de l'année N+1 afin que la date de mise en œuvre puisse être désormais le 1^{er} janvier de l'année N+1. Dans le cas où la NAO 2020 des entreprises (Imakumo, UES Atos France, Atos International) n'aboutirait pas entre autres à une augmentation collective d'au moins 700 euros qui

puisse toucher au moins la moitié de l'effectif de l'entreprise, au vu des bons résultats 2019 auxquels les salariés ont contribué principalement et dans l'objectif de motiver les salariés, la **CFDT** demande une réunion en fin d'année 2020 pour examiner les résultats de l'année et procéder à **une augmentation générale**. Dans le cas où les parties n'aboutiraient pas à un accord sur la valeur de cette augmentation, la **CFDT demande** qu'elle soit fixée de fait à **300 euros**. Cette somme, exceptionnellement et au vu du contexte, peut être versée en nature ou en actions. Le nombre d'actions minimum serait de 4.

La **CFDT** demande le versement de la prime dite Macron aux salariés qui se déplacent, pendant le confinement, sur site Atos ou chez le client.

[Lire en détail les propositions CFDT sur le sujet Page 10](#)

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>

[Linkedin](#) - cfdt@atos.net - [Twitter](#)