



# Propositions CFDT pour améliorer l'accord proposé par la direction

15/04/2020

## Table des matières

PREAMBULE .....	2
ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION .....	2
ARTICLE 2 OBJET.....	2
ARTICLE 3 PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DES SALARIES .....	2
3.1 PROTOCOLE SANITAIRE DE DECONFINEMENT .....	3
1) Le port de masques .....	3
2) La mise en place de mesures de distanciation sociales.....	3
3) La prestation de nettoyage.....	3
4) Les Déplacements et voyages.....	4
3.2 POURSUITE DU TELETRAVAIL EXCEPTIONNEL .....	4
3.3 COMPENSATION REPAS .....	5
3.4 SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE DES SALARIES .....	5
ARTICLE 4 MESURES D'ADAPTATION A LA CRISE PARTAGES PAR L'ENSEMBLE DES ACTEURS .....	5
1 Actionnaires .....	5
2 Conseil d'administration .....	5
3 Principaux dirigeants.....	5
4 Salariés .....	6
4.1 PRISE DE CONGES PAYES .....	6
Engagements réciproques.....	6
4.2 Prise de JRRT ou jours de repos .....	7
ARTICLE 5 RECOURS AU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE.....	7
Mesures d'accompagnement .....	8
CAS DES SALARIES DISPOSANT D'UNE REMUNERATION VARIABLE.....	8
MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	8
Réunions CSE et CSEC .....	8
Communication syndicale .....	8
ARTICLE 7 MESURES DE RECOMPENSES DES SALARIES POUR LES EFFORTS FOURNIS.....	9
PRIMES « MACRON » .....	9
CLAUSE DE RETOUR A MEILLEURE FORTUNE .....	9
ARTICLE 8 FORMATIONS /CERTIFICATIONS .....	9
ARTICLE 9 COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD .....	10
DUREE DE L'ACCORD.....	10
CLAUSE DE REVOYURE .....	10

## PREAMBULE

Dans le cadre de la crise créée par la pandémie dite COVID-19, les parties se sont rencontrées pour réaffirmer des principes et convenir de dispositions permettant de dépasser au mieux cette crise.

Les parties au présent accord ont convenu de la nécessité de réaffirmer 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,

Sans préjuger de la nécessité de recourir à l'aide de l'état à travers les dispositions concernant l'activité partielle, les parties conviennent de maintenir le niveau de rémunération des salariés

## ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble 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. C'est pourquoi, elles conviennent de la mise en place d'un "Protocole sanitaire de déconfinement" dont les principales mesures sont détaillées ci-dessous.

Les points explicités dans le présent accord viennent en complément des mesures gouvernementales et ne s'y substituent en aucun cas.

## 3.1 PROTOCOLE SANITAIRE DE DECONFINEMENT

La sortie de confinement sera graduée. Ce protocole sera suivi au niveau national par la CSST centrale qui pourra se réunir, à cet effet, de façon hebdomadaire le 1er mois qui suit le déconfinement officiel, défini par l'autorité sanitaire, et par la suite à la demande des parties. La CSST centrale se réunira 15 jours avant la date dite du déconfinement officiel afin de fixer le protocole en l'adaptant, suite aux recommandations gouvernementales et au contexte Business Atos. Au niveau local, les représentants de proximité seront également réunis selon la même fréquence, afin d'être tenus informés de l'application du protocole sur leur périmètre.

Le protocole comprendra entre autres :

- La définition de critères de retour en activité sur site ou en clientèle en fonction du déconfinement officiel. Des contrôles ad hoc par projet peuvent être effectués pour vérifier les conditions d'exercice de la mission. Il convient de prévoir une possibilité de retour en arrière si nécessaire, et une procédure d'alerte en cas de problème.
- L'organisation du travail dans le cas où le déconfinement officiel se fait par Région ainsi que :

### 1) Le port de masques et de gants textiles

Des masques doivent être fournis pour des usages quotidiens pour l'ensemble des salariés sur sites en France et DOM-TOM. La livraison groupée de masques aux salariés en clientèle doit pouvoir se faire si le client ne fournit pas de masques en quantité suffisante.

La distribution des masques doit prendre en considération les besoins de transport en commun de plateforme ...etc.

### 2) La mise en place de mesures de distanciation sociales

Une distanciation sociale scrupuleuse doit être appliquée dans tous les lieux du travail et de vie, jusqu' à la disparation de l'épidémie.

Pour ce faire, les postes de travail doit être disposés de telle sorte à éviter la promiscuité (éventuellement par des marquages au sol ou l'installation de barrières physiques) ainsi que l'organisation de la rotation des équipes et toute autre mesure qui permet d'assurer que les règles d'un nombre limité de personnes soient effectivement respectées.

Lorsque les contacts sont prolongés et proches, les règles de distanciation sont 1.5 mètre minimum avec l'installation d'une zone de courtoisie.

Les regroupements dans des espaces réduits doivent être limités. Les réunions limitées au strict nécessaire.

### 3) La prestation de nettoyage

La mise en place d'une prestation de nettoyage adaptée. Toutes les surfaces fréquemment touchées (p. ex. poignées de porte, accoudoirs de chaise, tables,

interrupteurs de lumière, robinets d'eau, boutons d'ascenseur, rampes d'escalier, toilettes, Imprimantes, etc.) doivent être nettoyées x fois par jour.

La mise à disposition de gel hydroalcoolique en quantité suffisante et assurer l'approvisionnement permanent pour que les salariés puissent régulièrement se nettoyer les mains.

Pour les espaces et des plateformes partagées, des lingettes ménagères ou des produits ménagers compatibles avec les surfaces à nettoyer doivent être mis à disposition pour le nettoyage des claviers, souris, terminaux...et toute autre surface qui peut être contaminée.

Pour les sanitaires et lave-mains, mettre à disposition savon et essuie-mains en papier jetable.

En cas de suspicion de nouveau cas de contamination sur un site, ou de cas confirmé, une enquête minutieuse sera faite et les salariés ayant été en contact avec le salarié potentiellement contaminé devront reprendre le confinement. Les locaux fréquentés par le salarié en question seront évacués et désinfectés et mis en quarantaine pour 2 jours minimum

#### 4) Les déplacements et les voyages

Tous les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés.

Les déplacements internationaux doivent être annulés

Le protocole sanitaire doit être communiqué par la direction à l'ensemble des salariés. Cette communication doit être construite conjointement avec la commission CSST centrale.

#### 5) Repas

L'organisation des repas des salariés doit également être prévue par le protocole. Il doit déterminer les lieux de la prise de repas et les mesures de protection adaptées (distanciation sociale, rotations), tout en prenant en compte les différentes situations qui peuvent se présenter selon les sites Atos : pas de RIE sur site ou RIE fermé, RIE réouvert, présence de salles ou d'espaces de repas, ...). En l'absence de RIE, la commande de plateaux repas par les directions locales est à encourager : cette solution évite aux salariés, notamment ceux qui ne peuvent rentrer chez eux le midi, la fréquentation des commerces d'alimentation et les risques de contamination qui y sont liés.

### 3.2 POURSUITE DU TELETRAVAIL EXCEPTIONNEL

Le télétravail exceptionnel peut être poursuivi au-delà de la période de confinement officiel et ce jusqu'à septembre sur demande du salarié ou de l'employeur justifiant des besoins par rapport au contexte du déconfinement dans le cadre du protocole sanitaire mis en place par l'entreprise.

Tout salarié ayant télétravaillé de façon exceptionnelle pendant le confinement peut bénéficier sur sa demande, dès septembre, d'un avenant de télétravail conformément à l'accord Atos en vigueur sous réserve de l'acceptation de son manager.

La période de télétravail par semaine pourra être augmentée jusqu'à la fin de la pandémie. Un refus du manager doit être expressément justifié auprès de la commission de suivi de l'accord télétravail qui statuera sur l'issue de la demande

### 3.3 COMPENSATION REPAS

Afin de s'assurer que les salariés puissent prendre leur repas de mi-journée, les parties conviennent que :

- Les salariés en télétravail – y compris exceptionnel - bénéficient pour l'ensemble des jours télétravaillés de la subvention employeur habituelle ou d'un ticket restaurant d'une valeur faciale de 8,40 € dont 60% représentent la subvention employeur et ce pour toute la durée du confinement et du déconfinement.
- Les salariés sur site Atos qui ne disposent pas de RIE en activité, bénéficient du remboursement de la subvention employeur habituelle.
- Les salariés qui disposent d'une compensation repas autre qu'une participation RIE conservent le bénéfice des modalités antérieures.

### 3.4 SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE DES SALARIES

Une communication des coordonnées des Assistantes Sociales et un rappel du numéro vert de la Hot Line psychologique externalisée mise en place par Atos pour l'ensemble des salariés en France (mise en place bien avant la crise du Covid19 et renforcée dans le cadre du confinement) sera à nouveau réalisée au moment du déconfinement.

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

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

### 1 Actionnaires

Conformément aux recommandations gouvernementales, les conseils d'administrations et actionnaires de nombre de grandes entreprises ont d'ores et déjà renoncé à toucher des dividendes de 2019 à payer en 2020. Les parties signataires demandent au Conseil d'Administration de prendre une décision en ce sens, et de proposer l'affectation des sommes non distribuées à l'investissement dans l'entreprise et au maintien de l'emploi.

### 2 Conseil d'administration

Pour accompagner les efforts partagés par tous, il est attendu que les membres du Conseil d'Administration renoncent à percevoir leurs jetons de présence en 2020.

### 3 Principaux dirigeants

Les membres du « **Group Executive Management** » (**GEM**), particulièrement conscients des risques qui pèsent actuellement sur le groupe, sont également mis à contribution dans la période et se voient appliquer, avec leur accord, une réduction

temporaire de leurs rémunérations. Le bilan de l'application de cette mesure sera transmis aux IRP et à la commission de suivi de l'accord. Il est aussi demandé à la direction en guise de solidarité de cesser d'attribuer aux hauts dirigeants des actions de performance.

## 4 Salariés

Afin d'adapter la disponibilité des salariés aux besoins des clients, des dispositions particulières sont mises en œuvre concernant le temps de repos, congés payés, RTT, jours de repos.

### 4.1 PRISE DE CONGES PAYES

Les parties conviennent que, durant toute la période de confinement, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 3 jours francs, imposer ou modifier la prise de congés payés dans la limite de 5 jours ouvrés.

Le planning de ces congés, additionnels à ceux qui auraient déjà pu être pris avant la date du 17 mars 2020, sera défini par le manager en fonction des impératifs de service. Les salariés dont les 2 membres du couple travaillent dans le groupe ont droit à bénéficier des congés à la même date.

Ces jours de congés payés devront être pris :

- Au minimum 3j au plus tard le 15 mai 2020.
- Au minimum 5j au plus tard le 15 juin 2020

L'application de ces dispositions devra toutefois permettre à chaque salarié de disposer d'au moins deux semaines de congés payés à prendre au 2ème semestre 2020. (Si les droits du salarié avant le 17 mars étaient suffisant dans ses compteurs)

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.

### Engagements réciproques

Compte-tenu des calendriers de décision qui ne permettent pas au jour de la signature du présent accord de connaître les décisions prises par le Conseil d'Administration relativement à la politique de distribution des dividendes, les parties décident d'un dispositif qui ajustera la portée de l'effort demandé aux salariés en fonction de la politique de distribution de dividendes arrêtée

- Si le dividende versé après l'Assemblée Générale du 26 juin est maintenu au niveau actuel (1,4 € par action), le compteur des CP des salariés (auxquels les 5 jours de CP auront été imposés) sera recredité de 5 journées de CP,
- Si le dividende versé est réduit d'au moins 25 % (donc ramené à 1,05€ au maximum), le compteur des CP des salariés (auxquels les 5 jours de CP auront été imposés) sera recredité de 4 journées de CP,
- Si le dividende versé est réduit de 50 % (donc ramené à 0,70€ au maximum), le compteur des CP des salariés (auxquels les 5 jours de CP auront été imposés) sera recredité de 3 journées de CP,

- Si la décision du Conseil d'Administration est de ne verser aucun dividende, les 5 jours de CP imposés seront maintenus.

#### 4.2 Prise de JRRT ou jours de repos

A la date du 31 mai 2020, les salariés disposant de RTT ou jour de repos devront avoir pris 50% des jours qui leur sont alloués au titre de leurs quotas respectifs ; ces jours incluent les JRRT/jours de repos qui auraient pu être pris depuis le 1er janvier 2020. Ce quota inclut les jours RTT/jours de repos à disposition de l'employeur, tels que prévus dans les accords sur le temps de travail de l'UES Atos France.

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.

#### Salariés en arrêt de travail "garde d'enfant"

Les salariés en arrêt de travail "garde d'enfant" conservent leur niveau de rémunération.

#### Dons de jours de repos à l'initiative du salarié

Les parties entendent rappeler les dispositions prévues dans les accords « Organisation et la durée du temps de travail » concernant le don volontaire de jours de RTT entre salariés. Ces dispositions sont étendues dans le cadre du présent accord, à l'ensemble des entités du groupe à des finalités de constitution d'un fonds de solidarité entre salariés. Les salariés bénéficiaires sont ceux prévus dans l'accord temps de travail, plus ceux dont un membre de la famille serait particulièrement impacté par le Covid-19. Peuvent en jouir également les parents, qui ont déjà bénéficié d'un congé maladie « garde d'enfants » pendant le confinement et qui se retrouvent dans l'obligation de continuer à garder leurs enfants pour des raisons particulières qu'ils doivent justifier, après le déconfinement si aucune mesure gouvernementale ne leur est appliqués.

Les jours RTT ou de repos donnés par les salariés et non utilisés jusque-là, dans le cadre de l'accord temps de travail, peuvent être versés à ce fond de solidarité et peuvent donc être utilisés dans le cadre précis de cet accord.

Les restes de ce fonds de solidarités pourront être utilisés après la crise dans le cadre des dispositions de l'accord « Organisation et durée du temps de travail » en termes de bénéficiaires.

L'appel aux dons ainsi que la distribution doit se faire dans le cadre de la procédure décrite dans l'accord « Organisation et durée du temps de travail ». La commission de suivi de l'accord est informée des différentes étapes

## ARTICLE 5 RECOURS AU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE

Explication détaillée des raisons du recours à l'activité partielle selon les secteurs d'activité (non publiées)



## Mesures d'accompagnement

Les salariés placés en situation d'activité partielle seront indemnisés de la manière suivante :

- 70% de la rémunération brute des salariés, soit environ 84% du salaire net sous forme d'une allocation de chômage partiel au titre de l'ordonnance XXX ;
- A titre exceptionnel, la société concernée complètera 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 seront calculées sur la masse salariale théorique en application des dispositions de l'accord dotations du 9 juillet 2019.
- La réserve de participation ne sera pas impactée par la mise en place de l'activité partielle.
- L'acquisition des RTT et des CP sera maintenue pendant toute la période d'activité partielle liée à cet accord malgré l'absence de travail effectif.

A définir

- Modalités d'information et de suivi de l'activité partielle par les IRP
- Modalité et conditions de sollicitation d'un salarié en statut « Activité Partielle ».

## CAS DES SALARIES DISPOSANT D'UNE REMUNERATION VARIABLE

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 H1 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 H2 2019 seront versés en totalité sur la paie du mois d'avril 2020 par différence avec l'avance déjà versée en mars 2020.

## MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le recours au dispositif d'activité partielle et les efforts consentis par les parties sont destinés à dépasser les difficultés économiques éventuelles du groupe tout en maintenant l'emploi. C'est pourquoi l'entreprise s'engage à maintenir les effectifs sur une période d'un an, à périmètre équivalent. Le suivi mensuel des effectifs par entité juridique sera transmis aux membres de la commission de suivi prévue ci-dessous.

## ARTICLE 6 FONCTIONNEMENT DES IRP DANS LA PERIODE DE CONFINEMENT

### Réunions CSE et CSEC, Négociations

### Communication syndicale

En raison de la situation sanitaire et des conséquences sur la pratique du droit syndical notamment en termes de communication, les parties conviennent que durant la

période de confinement / déconfinement qui s'étend de xx mars à xx septembre (6 mois) les différents compteurs des communications prévus dans l'accord des moyens des IRP du Groupe Atos se voient incrémentés d'un tier.

Concernant le présent accord, les parties conviennent que dans les 15 jours qui suivent la notification de la signature de l'accord aux organisations syndicales, celles-ci peuvent bénéficier d'une communication aux salariés du périmètre de l'accord, qu'elles soient signataires ou pas de l'accord.

## ARTICLE 7 MESURES DE RECOMPENSES DES SALARIES POUR LES EFFORTS FOURNIS

### PRIMES « MACRON »

Les salariés qui se déplacent sur les sites Atos ou chez le client pendant la durée du confinement, se voient verser une prime de 1000 euros tel que le préconise le gouvernement.

### CLAUSE DE RETOUR A MEILLEURE FORTUNE

La Direction s'engage 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 afin que la date de mise en œuvre puisse être désormais le 1er janvier de l'année N+1.

Dans le cas où la NAO 2020 des entreprises (Imakumo, UES Atos France, 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, les parties conviennent de se réunir en fin d'année 2020 pour examiner les résultats de 2020 et procéder à une augmentation générale. Dans le cas où les parties n'aboutissent pas à un accord sur la valeur de cette augmentation, elle sera fixée de fait à 300 euros. Cette somme, exceptionnellement, au vu du contexte, peut être versée en nature ou en actions. Le nombre d'action minimum étant de 4.

## ARTICLE 8 FORMATIONS /CERTIFICATIONS

L'ensemble des salariés en activité partielle doivent être rencontrés individuellement par leur manager dans le cadre d'un entretien. Ceci a pour objet de les rassurer, de répondre à leur questions et inquiétudes éventuelles et d'envisager ensemble les possibilités de formations sur la période.

De plus, les équipes L&D accompagnent 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 fin juin.

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

## ARTICLE 9 COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi du présent accord est composé de 3 membres de chaque organisation syndicale signataire et de représentants de la Direction.

Les organisations syndicales représentatives non-signataires sont invitées à cette commission. Chacune d'entre elles est représentée par un membre.

### DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2020. Il est toutefois convenu entre les parties que les dispositions de cet accord cesseront de produire leurs effets avant même la date de son échéance en cas de **XXX**.

### CLAUSE DE REVOYURE

### 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

- Un exemplaire de la version complète datée et signée sous format PDF) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Cergy-Pontoise
- Un exemplaire sous format traitement de texte doc(x) de la version anonymisée de l'accord

Ainsi qu'un enregistrement du dossier via l'applicatif Tele@accord en vue de sa transmission automatique à la DIRECCTE de Cergy-Pontoise

Le présent accord sera également déposé auprès de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective et auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes d'Argenteuil.

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